

INDICE

1	SCOPO	3
2	APPLICABILITÀ.....	3
3	RIFERIMENTI NORMATIVI	3
4	TERMINI E DEFINIZIONI	3
5	MODALITA' OPERATIVE	4
6	DIVIETO DI UTILIZZARE O DARE SOSTEGNO AL LAVORO INFANTILE.....	4
7	AZIONI DI RIMEDIO PER IL LAVORO INFANTILE.....	4
8	GIOVANI LAVORATORI	5
9	MONITORAGGIO	5
10	COMUNICAZIONE ED IMPEGNO AZIENDALE.....	5

1 SCOPO

Scopo del presente documento è quello di definire le modalità e le responsabilità delle attività di rimedio per tutelare i bambini per i quali si potrebbe riscontrare una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile, fornendo un adeguato sostegno per garantire la frequenza e la permanenza a scuola fino all'obbligo scolastico, non esponendo i bambini a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute.

Con la presente procedura vengono stabilite, inoltre, le modalità per l'inserimento al lavoro di giovani lavoratori (età compresa tra i 16 e i 18 anni).

2 APPLICABILITÀ

I criteri operativi descritti in questa procedura si applicano a Busitalia - Sita Nord, nonché ai suoi fornitori e sub-fornitori nel caso in cui venisse accertata la presenza di lavoro infantile, di giovani lavoratori così come definiti dalla norma SA 8000.

3 RIFERIMENTI NORMATIVI

Norma SA 8000:2014

Politica aziendale Qualità Ambiente Sicurezza e Responsabilità Sociale di Busitalia Sita Nord

Convenzione dei diritti dell'uomo Convenzione dei diritti dell'infanzia Piattaforma ONU sui diritti delle donne D.lgs 395/1999 modificato da D.lgs. 262/2000

Convenzione ILO138 ratificata con L.10/04/1981, n.157 Raccomandazione 146 riguardanti l'età minima per accedere al lavoro Convenzione ILO 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile ratificata con L.25/05/2000, n.148

Convenzione ILO 146 del 26/06/1973 - Raccomandazione relativa all'età minima per l'assunzione all'impiego

D.lgs. 04-08-1999 n.345 (integr. D.Lgs.n.262/2000) Attuazione della direttiva 94/33/CEE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro

L. 17/10/1967 n.977- Tutela dei fanciulli e degli adolescenti L.10/04/1981 n.157 Età minima per l'assunzione all'impiego L.19/07/1994 n. 451 Contratti di formazione lavoro

L. 24/06/1997 n.196 Apprendistato e tirocini formativi (D.M. n.142/1998)

Legge 53/03 Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale

D.lgs. 59/04 "Definizione delle norme generali relative alla scuola dell'infanzia e al primo ciclo dell'istruzione, a norma dell'articolo 1 della legge 28 marzo 2003, n. 53"

4 TERMINI E DEFINIZIONI

PERSONALE: tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto da un'azienda, inclusi l'alta direzione, dirigenti, manager, responsabili e lavoratori.

LAVORATORE: tutto il personale senza responsabilità di gestione.

AZIONE CORRETTIVA: un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.

AZIONE PREVENTIVA: un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.

PARTE INTERESSATA/ STAKEHOLDER: individuo o gruppo interessato a, o su cui influisce, l'impatto sociale dell'azienda.

BAMBINO: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età maggiore per la prestazione di lavoro o per la frequentazione della scuola dell'obbligo,

nel qual caso l'età di riferimento è quella applicata nella località. Nel nostro caso per bambino verrà considerato un soggetto con meno di 16 anni di età.

GIOVANE LAVORATORE: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

LAVORO INFANTILE: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

LAVORO FORZATO ED OBBLIGATO: qualsiasi lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente, e che è prestato sotto la minaccia di una punizione o ritorsione, o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.

AZIONE DI RIMEDIO PER IL LAVORO INFANTILE: ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.

LAVORATORE A DOMICILIO: una persona che ha un contratto con l'azienda o con un fornitore, subappaltatore o subfornitore, ma che non lavora presso i loro locali.

CONTRATTO COLLETTIVO: un contratto di lavoro negoziato tra un datore o un gruppo di datori di lavoro e una o più organizzazioni di lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di impiego

5 MODALITA' OPERATIVE

Busitalia - Sita Nord impiega solo lavoratori che abbiano compiuto i 18 anni di età e garantisce di non fare ricorso e di non favorire l'utilizzo del lavoro infantile e minorile.

In linea con i principi ed i valori espressi nella propria Politica aziendale integrata Qualità, Ambiente Sicurezza e Responsabilità Sociale, Busitalia - Sita Nord si impegna a non fare ricorso al proprio interno lavoratori di età rientrante nelle definizioni di bambino, come sancito dalla normativa italiana, ed in particolare sotto i 16 anni come specificato dalla Raccomandazione 146 riguardanti l'età minima per accedere al lavoro. Nel caso in cui Busitalia - Sita Nord venga a conoscenza della presenza di giovani lavoratori presso i propri fornitori, si impegna a verificare che questi ultimi si astengano dall'espore i giovani lavoratori alle situazioni sopracitate e rispettino le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente.

6 DIVIETO DI UTILIZZARE O DARE SOSTEGNO AL LAVORO INFANTILE

Busitalia - Sita Nord per l'erogazione dei propri servizi non ricorre a lavoro infantile ed inserisce nel proprio organico solo lavoratori che non siano più soggetti all'obbligo scolastico.

Ritenendo che il rispetto dei bambini debba essere uno dei principi cardine del proprio operato e che non debba essere contestualizzato solo alla propria realtà operativa, Busitalia - Sita Nord in conformità allo standard SA 8000, richiede anche ai propri fornitori l'impegno a non utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di lavoro infantile e a verificare che tale requisito sia rispettato anche dai propri sub fornitori.

7 AZIONI DI RIMEDIO PER IL LAVORO INFANTILE

Chiunque rilevi direttamente o venga a conoscenza di un possibile caso di utilizzo di lavoro infantile sia nell'ambito aziendale che nell'ambito dei fornitori dell'Azienda, deve darne comunicazione al Social Performance Team che si attiverà per attuare una delle seguenti azioni di rimedio di concerto con l'Alta Direzione aziendale:

- contattare gli organi istituzionali preposti e collaborare con gli stessi la definizione di un piano di rimedio a favore del bambino;
- far cessare nel più breve tempo possibile l'impiego del lavoro minorile;

- garantire se necessario una forma di sostentamento alternativo per la famiglia;
- assicurarsi che il bambino completi il suo percorso formativo, contribuendo se necessario alle spese;
- monitorare nel tempo la situazione del bambino.

8 GIOVANI LAVORATORI

Nel caso in cui siano impiegati, in azienda o presso un fornitore dei giovani lavoratori, DRUO in collaborazione con RSPP nel caso di impiego in azienda e DASA nel caso di fornitori devono assicurarsi che i lavoratori suddetti:

- siano impiegati solo dopo aver effettuato le ore scolastiche previste, laddove siano soggetti ad istruzione obbligatoria;
- non svolgano lavori pesanti;
- lavorino in condizioni di sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per il loro sviluppo;
- non vengano a contatto con apparecchiature pericolose;
- non lavorino per un tempo superiore alle 8 ore giornaliere;
- le ore di lavoro sommate alle ore di scuola ed a quelle di viaggio per la scuola ed il lavoro non superino le 10 ore.

9 MONITORAGGIO

Durante gli audit SGI effettua una verifica sul rispetto della presente procedura, segnalando al Social Performance Team ed ai responsabili eventuali anomalie.

Nel caso in cui, sia durante gli audit che su segnalazione di persone interessate, vengano riscontrate anomalie rispetto alle previsioni della presente procedura SGI unitamente al Social Performance Team attiverà una non conformità, da gestire in linea con quanto previsto dalla Manuale per la Responsabilità Etica e Sociale.

10 COMUNICAZIONE ED IMPEGNO AZIENDALE

Attraverso il Codice Etico del Gruppo FS Italiane, Busitalia – Sita Nord comunica a tutti i livelli il rifiuto del lavoro infantile, anche all'esterno e a tutti i suoi Stakeholders.

Durante gli audit interni o presso i fornitori, SGI verifica l'eventuale presenza di bambini o giovani lavoratori.

L'osservanza del Codice Etico è un requisito assolutamente necessario per Busitalia - Sita Nord e per tutti i suoi dipendenti e collaboratori.

Busitalia - Sita Nord confida che tutti i dipendenti e collaboratori siano a conoscenza delle leggi che riguardano la loro attività.

Busitalia - Sita Nord confida inoltre che i Dirigenti forniscano le istruzioni e i consigli necessari.

Busitalia - Sita Nord, infine, si impegna a far sì che dipendenti, collaboratori o altri interlocutori dispongano di sistemi accessibili per segnalare potenziali violazioni.