	Procedura Aziendale	Lavoro infantile e minorile	
		Codice Documento PG 7.8	Rev. 00
Azienda: CAB S.r.l.		Data emissione: 30.06.2025	


1. OGGETTO	2
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3. RESPONSABILITÀ.....	2
4. MODALITA' OPERATIVE	2
Gestione del reclamo.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Registrazioni.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

STORIA DEL DOCUMENTO

Rev	Data	Descrizione
00	30.06.2025	Prima emissione del sistema di gestione integrato

APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO

Redazione	Verifica	Approvazione
RSGI	RSGI	DIR

	Procedura Aziendale	Lavoro infantile e minorile	
		Codice Documento PG 7.8	Rev. 00
Azienda: CAB S.r.l.		Data emissione: 30.06.2025	

OGGETTO

Scopo della presente Procedura Operativa Interna è fornire indicazioni per le segnalazioni e il trattamento dei bambini trovati a lavorare

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Quanto previsto dalla presente Procedura Operativa Interna è applicato a tutte le funzioni aziendali e ai sub-appaltatori.

2. RESPONSABILITÀ

Le responsabilità per le attività previste dalla presente Procedura Operativa è il Rappresentante della Direzione.

3. MODALITA' OPERATIVE

3.1 Principi generali:


Definizione di Lavoro infantile: qualsiasi lavoro eseguito da bambini di età inferiore a quanto specificato nella definizione di bambino (vedi indicazioni sotto riportate), ad eccezione di quanto definito nella raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori che sono soggetti a leggi locali di istruzione obbligatoria o che frequentano la scuola

Elementi normativi:

Gli standards relativi all'età minima per l'impiego stabiliti dall'ILO includono riferimenti specifici a limiti di età. Conformemente alla Convenzione 138 citata nella SA 8000, l'età minima per l'impiego in lavoro regolare, non-rischioso è di 15 anni e per lavoro rischioso di 18.

Per Politica aziendale l'Organizzazione:

- non utilizza lavoro infantile o lavoro giovanile.
- non assume minori di 18 anni.
- onde evitare qualsiasi possibilità che un lavoratore al di sotto dei 15 anni o compreso nella fascia 15-18 anni possa essere erroneamente utilizzato in azienda, CAB SRL non applica contratti di apprendistato o di formazione lavoro a minorenni e richiede, prima della sottoscrizione del contratto di assunzione, documenti, in originale o fotocopie, atti a dimostrare l'età del lavoratore da assumere.
- per non favorire o sostenere l'utilizzo di lavoro minorile, la Direzione ha definito nel "Documento di impegno del fornitore" sottoscritto dallo stesso l'impegno a non utilizzare lavoro minorile od obbligato, a non attuare discriminazioni fra i propri lavoratori ed a non utilizzare punizioni corporali, coercizione fisica o mentale od abusi verbali; la Direzione assicura, compatibilmente con la forza commerciale esercitabile in sede contrattuale, l'inserimento di tale clausola in tutti i nuovi contratti di fornitura;

	Procedura Aziendale	Lavoro infantile e minorile	
		Codice Documento PG 7.8	Rev. 00
Azienda: CAB S.r.l.		Data emissione: 30.06.2025	

- valuta le offerte di contratto anche sotto il profilo della congruità con le tariffe di riferimento del mercato (ponendo particolare attenzione alla possibilità che per ottenere il maggior ribasso si possa presumere il non rispetto dei requisiti SA 8000).

Qualora l'Azienda venga a conoscenza di un comportamento contrario a tale impegno da parte di un proprio fornitore, la Direzione assicura la comunicazione di quanto rilevato alle parti interessate esperte nel campo del benessere dei bambini, quali ad esempio i governi locali o le Organizzazioni Non Governative (es. all'Ispettorato del Lavoro ed ai Servizi Sociali del territorio di competenza).

La necessità di proteggere i bambini con età inferiore da condizioni di sfruttamento possono essere bilanciate con i rischi di prendere decisioni affrettate che possono danneggiare i bambini o peggiorare significativamente le loro condizioni generali di benessere. I bambini al di sotto dei 13 anni devono essere tenuti lontani dal lavoro e immediatamente inseriti in un programma di recupero. Non devono essere semplicemente licenziati.

La Direzione assicura altresì la definizione, pianificazione ed attuazione delle azioni per il sostegno dei lavoratori minori. Tali azioni possono riguardare esempio:

- garantire che i bambini si possano permettere di andare a scuola. (spesso gli unici costi sono relativi ad esempio a libri, uniformi e una remunerazione per sostituire l'essenziale perdita di guadagno). Oltre a fornire tariffe scolastiche e /o stabilire contratti con gruppi locali (nel caso in cui la libera istruzione pubblica non sia disponibile),
- offrirsi di assumere i genitori, tutori, fratelli maggiori o altri membri della famiglia dei bambini, oppure
- pagare una retribuzione che sostituisca la perdita di introito. Se lo stabilimento si trova in un'area sottosviluppata dove non esistono scuole, CAB SRL deve lavorare con gruppi comunitari locali e con il governo.


Per giovani lavoratori che sono soggetti a leggi locali di istruzione obbligatoria o che frequentano la scuola, CAB SRL, assicura mezzi per:

- non impiegare tali bambini o giovani lavoratori al lavoro durante l'orario scolastico e che l'insieme delle ore impiegate per il viaggio a/da scuola, sommate alle ore di scuola e lavoro non sia superiore a 10 ore al giorno.

Per giovani lavoratori esposti a situazioni interne o esterne al luogo di lavoro che siano pericolose, rischiose o insalubri, oltre ai tipi di rischi indicati nella sezione sulla sicurezza e salute, i bambini devono essere protetti dai seguenti rischi:

- sollevamento di pesi sproporzionati alle loro dimensioni, lavoro durante turni notturni
- l'obbligo a lavorare nelle ore serali senza un mezzo sicuro di rientro a casa, esposizione a toluene o altri prodotti chimici tossici.


In ogni caso, nei limiti del proprio potere commerciale - contrattuale e nella logica del mantenimento nella continuità di erogazione dei servizi, la Direzione CAB SRL, assicura la verifica della possibilità dell'interruzione dei rapporti di fornitura.

	Procedura Aziendale	Lavoro infantile e minorile	
		Codice Documento PG 7.8	Rev. 00
Azienda: CAB S.r.l.		Data emissione: 30.06.2025	

5.1 Note su modalità di verifica ispettiva da realizzarsi presso i fornitori (dove previsto) in merito al Lavoro Infantile

Di seguito vengono indicate linee guida per la realizzazione di verifiche ispettive in campo (dove pianificato) presso fornitori CAB SRL da parte di personale qualificato. Tali modalità sono così definite:

- L'Auditor deve avere evidenza oggettiva dal Libro Unico e dalle Schede del Personale Dipendente che l'Organizzazione e/o i sub-fornitori non impieghino personale di età inferiore ai 15 anni;
- L'Auditor deve effettuare una verifica del personale presente in Azienda al momento dell'audit e confrontarlo con il numero registrato sui libri matricola e con il numero di schede di registrazione della presenza, disposte presso le Apposite apparecchiature di registrazione;
- Nel caso in cui l'Auditor riscontrasse l'impiego di Lavoro Infantile, dovrà avere evidenza oggettiva della corretta applicazione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO146 e/o di quanto previsto dalle Leggi Scolastiche locali in materia di Giovani Lavoratori che stiano frequentando la Scuola;
- Nel caso in cui l'Auditor riscontrasse l'impiego di Lavoro Infantile, dovrà avere evidenza oggettiva che l'Organizzazione e/o i sub-fornitori non espongano i bambini e/o i giovani lavoratori a situazioni che siano pericolose, insicure ed insalubri, sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro, verificando quali mansioni svolgono all'interno del sito produttivo.

	Procedura Aziendale	Lavoro infantile e minorile	
		Codice Documento PG 7.8	Rev. 00
Azienda: CAB S.r.l.		Data emissione: 30.06.2025	