1. Scopo e campo di applicazione

La presente procedura descrive modalità e responsabilità attuate da GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L. per garantire il pieno rispetto delle prescrizioni definite dallo standard di riferimento adottato in materia di gestione del lavoro infantile.
Le attività di GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L. sono nella loro quasi totalità regolamentate da norme e leggi e in taluni ambiti richiedono professionalità di livello specialistico. Per tale motivo è praticamente impossibile che un bambino o un giovane lavoratore possa essere inserito nella struttura organizzativa.

La presente procedura è riportata dunque per due motivi essenziali:

1. Per completezza rispetto alle prescrizioni di norma, nonostante GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L. non abbia mai impiegato nel proprio organico personale che potesse rientrare nella definizione di “bambino” o di “giovane lavoratore” e non ha intenzione di farlo nel futuro;
2. Per descrivere le attività svolte da GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L. (o in procinto di essere svolte) per la promozione della formazione e per la diffusione tra i propri clienti/fornitori del concetto dell’importanza di combattere l’utilizzo del lavoro di bambini e/o giovani lavoratori.

2. Riferimenti

Sezione IV punto 1 norma SA8000:2014

3. Opposizione all’utilizzo

Qualora GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L. in fase di prima valutazione o successivo monitoraggio dei propri fornitori (cfr. Proc. Fornitori) rilevasse utilizzo di lavoro infantile attuerebbe le azioni di rimedio e/o azioni correttive del caso secondo le prescrizioni documentate nelle relative procedure.
Il non utilizzo del lavoro infantile da parte di un fornitore è una delle condizioni basilari per il mantenimento di un rapporto contrattuale con i fornitori.
A fronte della rilevazione di una tale tipologia di problematiche è compito del RSGRS promuovere presso il fornitore un piano di miglioramento volto alla risoluzione delle problematiche.

4. Piano di miglioramento e azioni di rimedio

Nel caso di un bambino lavoratore o di un giovane lavoratore, le attività che GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L. propone ai propri fornitori per sanare la situazione, possono essere le seguenti (ogni caso deve essere valutato come a sé stante e non è assolutamente possibile generalizzare):

- Assumere in luogo del bambino e/o del giovane lavoratore un genitore od un parente in sua sostituzione (nei casi possibili);
- Organizzare l’attività lavorativa del soggetto in modo tale che non coincida con il normale orario scolastico organizzare le attività in modo tale che la somma delle ore di lavoro, di permanenza presso l’istituto scolastico, e quelle da e per il lavoro e da e per l’istituto non eccedano le 10 ore/giorno;

- Verificare (e se del caso, promuovere) un sistema di trasporto che consenta al lavoratore di muoversi agevolmente ed in modo sicuro tra l'abitazione, il luogo di lavoro e l'istituto scolastico;
- Supportare il lavoratore (e/o la sua famiglia) per l'ottenimento degli strumenti (es: testi di studio) necessari per l'iter scolastico (sia in modo diretto che mediante sollecitazione di enti pubblici)
- Organizzare le attività lavorative secondo quanto riportato al paragrafo successivo.

Tali prescrizioni sopra documentate si estendono ai casi in cui il bambino o il giovane lavoratore svolgano le attività lavorative presso il loro domicilio.

5. Impieghi del bambino o del giovane lavoratore

Nell'eccezionalità del caso in cui il fornitore impieghi bambini o giovani lavoratori e solo a seguito della valutazione che tale impiego porti miglioramento nella condizione del bambino e/o del giovane lavoratore, GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L.si assicura che vengano prese tutte le precauzioni per salvaguardarne la salute e la sicurezza:

- Formazione relativamente ai rischi connessi alla sicurezza sui luoghi di lavoro con modalità tali da risultare comprensibile a personale dell'età del lavoratore;
- Controllo puntuale da parte del datore di lavoro del rispetto da parte del lavoratore delle prescrizioni stabilite;
- Svolgimento di attività di lavoro meno stressanti di quelle cui viene sottoposto personale adulto o assenza di condizioni di lavoro stressanti (ovvero il personale di giovane età deve essere messo nelle condizioni di usufruire di un numero maggiore di pause, non deve essere concesso lo svolgimento di straordinari…);
- Salvaguardia, con attenzione ancora maggiore di quella che già viene attuata per personale adulto, rispetto a comportamenti offensivi o lesivi.

È compito del RSGRS verificare, mediante visite sul campo e colloqui con il bambino e/o giovane lavoratore il rispetto delle prescrizioni stabilite.

6. Comunicazione

Seppure nel pieno rispetto della legislazione cogente in merito al rispetto della privacy, è compito del RSGRS provvedere a comunicare a tutte le parti interessate:

- La presenza di bambini presso fornitori e/o subfornitori;
- Piani di rimedio stabiliti per sanare le situazioni in cui sono presenti bambini o giovani lavoratori e lo stato di avanzamento dei piani stabiliti.

7. Promozione alla formazione e al divieto di lavoro minorile

All'interno di un obiettivo globale di diffusione dei requisiti e delle finalità (nonché dei vantaggi) dell'implementazione di un sistema di gestione per la responsabilità sociale, è compito del RSGRS provvedere a trasmettere a tutte le parti interessate la necessità di non utilizzare per alcun motivo giovani lavoratori.
Inoltre, ove possibile, GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L. verifica che eventuali giovani lavoratori siano inquadrati contrattualmente in conformità alle leggi vigenti, come ad esempio:

- D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 - Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30;

- Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 - "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30".

Sarà sempre cura di GSM CONTINENTAL LAVORI E SERVIZI S.R.L. segnalare a clienti/fornitori eventuali illeciti dal punto di vista cogente facendosi carico di supportarli nella risoluzione di tali problematiche.

Il Rappresentante Legale	