

V. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

1. Lavoro infantile

MM OPERATIONS impiega soltanto lavoratori che abbiano compiuto la maggiore età e che dunque non siano più soggetti all'obbligo scolastico. L'organizzazione inoltre impone inoltre ai propri fornitori di non impiegare lavoro infantile.

Prerequisito di ammissione dei fornitori nella lista dei fornitori qualificati è infatti la sottoscrizione di un **Impegno Fornitori**, da parte di questi ultimi, all'osservanza di tutti i requisiti della SA 8000, fra cui quello relativo al lavoro infantile. Il Senior Management provvede al controllo dei fornitori con le modalità descritte nel paragrafo 9 del manuale.

Azioni di rimedio per il lavoro infantile

Qualora, a seguito di:

- Accertamento di situazioni di lavoro infantile all'interno dell'Azienda, attraverso la valutazione dei documenti (carta d'identità o patente di guida) presentati dal lavoratore prima della formalizzazione del rapporto di lavoro.
- Verifiche ispettive presso i fornitori, o tramite qualunque altra fonte di informazione;

il personale dell'organizzazione venga a conoscenza di impiego di lavoro infantile presso l'organizzazione o ad opera di fornitori o subfornitori, ne dà immediata comunicazione al Senior Management ed al SPT. Questi ultimi provvedono ad aprire un **Rapporto Non Conformità** secondo quanto indicato nella relativa procedura e a darne immediata comunicazione alla Direzione.

Le azioni di rimedio previste nel caso in cui venga impiegato lavoro infantile sono le seguenti:

- far cessare nel più breve tempo possibile l'impiego di lavoro minorile;
- comunicare la presenza del minore all'Ispettorato Provinciale del Lavoro dalla Provincia competente;
- nel caso in cui l'organizzazione decidesse di licenziare il bambino e nel caso in cui la situazione economica della famiglia sia particolarmente grave e possa peggiorare in relazione al licenziamento del bambino l'azienda deve impegnarsi, tramite il coinvolgimento, se necessario, delle amministrazioni locali, a far assumere altri familiari del minore;
- valutare, sulla base della specifica situazione familiare del bambino, la possibilità che lo stesso continui a lavorare e, in questo caso, ridefinire le mansioni ad esso attribuite in modo tale che il lavoro svolto risulti leggero, sicuro per la salute del minore e svolto in ore che non impediscano la frequenza a scuola
- assicurare che il minore continui a frequentare regolarmente la scuola, attraverso un adeguato sostegno finanziario o richiedendo al fornitore l'impegno al sostenimento delle spese necessarie (tasse, acquisto dei libri ecc);
- coinvolgere assistenti sociali, associazioni di volontariato ecc, che possano coadiuvare nel monitoraggio della situazione del minore e del suo contesto familiare.

L'azione di rimedio da porre in essere, fra quelle elencate, viene decisa in base alla situazione specifica. Alla decisione delle risoluzioni da prendere partecipano la Direzione, il Senior Management, e il SPT e gli altri soggetti di volta in volta coinvolti, quali ad esempio rappresentanti delle amministrazioni locali e/o fornitori, se la N.C. viene riscontrata presso questi ultimi.

La Direzione, il Senior Management, e il SPT decidono inoltre sull'opportunità di aprire una azione correttiva sul **Rapporto Non Conformità** a seguito della non conformità riscontrata.

Le NC vengono gestite e documentate secondo quanto indicato nelle relative procedure.

Il Senior Management ha il compito di seguire la chiusura della NC e delle eventuali AC aperte a seguito della stessa e di darne comunicazione alla Direzione e al SPT. Il SPT ha il compito di controllare la chiusura della NC.

Giovani lavoratori

Nel caso in cui vengano impiegati, in azienda o presso un fornitore giovani lavoratori, Il Senior Management deve assicurare:

- la continuazione o la ripresa gli studi, nel caso in cui questi fossero stati interrotti, al fine di garantire il completamento della formazione scolastica obbligatoria;
- la ridefinizione delle mansioni del lavoratore all'interno dell'organizzazione in modo da assicurarsi che: non svolga lavori pesanti, che non venga a contatto con apparecchiature pericolose, che il lavoro non venga svolto durante le ore scolastiche, che non lavori più di 8 ore al giorno e non lavori di notte, che la somma delle ore di scuola, lavoro e trasporto non ecceda le 10 ore, e che il giovane lavoratore lavori in condizioni di sicurezza e che non sia esposto a situazioni pericolose o nocive per la salute;
- la valutazione di un apposito percorso di formazione professionale che riesca a valorizzare le competenze del giovane lavoratore, arricchendone le conoscenze e le abilità per un migliore futuro inserimento nel mondo del lavoro.

Nel caso di giovani stagisti, tirocinanti o apprendisti (con età compresa tra i 16 e i 18 anni) Il Senior Management deve assicurare:

- l'identificazione per ciascun stagista, tirocinante o apprendista di un tutor interno all'organizzazione, con funzioni di supporto, programmazione e coordinamento delle attività di formazione e di lavoro;
- che lo stagista, tirocinante o apprendista non sia esposto a situazioni pericolose o nocive per la salute;
- la redazione a fine rapporto di lavoro una relazione che dia evidenza della formazione svolta e della crescita professionale del giovane lavoratore.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni delle suddette condizioni apre una non conformità sul **Rapporto Non Conformità** dandone immediata comunicazione al Senior Management e al SPT. Le NC vengono gestite come indicato nel paragrafo 9 del Manuale.