

## 1. Scopo

La presente istruzione definisce le prassi da adottare nei casi:

- assunzione di un lavoratore minorenni;
- ritrovamento di un minore nei luoghi di lavoro aziendali (sede, magazzino e cantieri)

## 2. Applicabilità

La presente procedura è rivolta a tutto il personale in servizio dell'Azienda.

## 3. Responsabilità

Le figure coinvolte sono:

- Amministratori Delegati
- Risorse Umane
- Coordinatrice Sistema Organizzativo
- Rappresentante della direzione per la SA 8000
- Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000
- Comitato Etico
- Responsabili di area

## 4. Definizioni

- **Lavoratore:** persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari;
- **Bambino:** Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.
- **Lavoro infantile:** Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146;
- **Giovane lavoratore:** Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.
- **Sorveglianza sanitaria:** insieme degli atti medici finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

## 5. Modalità operative

### 6.1 Assunzione di un lavoratore minorenne

La legge italiana consente l'ingresso al mondo del lavoro a seguito dell'assolvimento dell'obbligo scolastico (al compimento dei 16 anni).

L'assunzione di un minorenne viene deliberata dal Datore di Lavoro ed avviene nel pieno rispetto della normativa vigente: Legge 17 ottobre 1967, n. 977 Tutela del lavoro dei (bambini) e degli adolescenti. La contrattualistica viene gestita direttamente dallo studio del commercialista.

In azienda inoltre viene nominato un tutor che lo segua e viene stabilito un piano di formazione e affiancamento in base alla mansione che andrà a ricoprire.

La sorveglianza sanitaria viene gestita secondo il D.Lgs 81/08 e s.m.i..

La gestione della formazione e la fornitura dei DPI seguono quanto indicato nella **PR 05 Gestione Risorse Umane**.

GRIGLIA DI EMISSIONE				
REV.	DATA	REDATTA DA	APPROVATA DA	CAUSA DELLA REVISIONE
00	10/03/2023	Comitato Etico	Rappresentante Direzione SA 8000	Prima emissione

## **6.2 Adozione a progetti di stage – alternanza scuola lavoro**

Nel caso in cui il Datore di Lavoro decida di aderire a progetti di stage – alternanza scuola lavoro attivati da istituti scolastici, Risorse Umane si interfaccia con l'istituto scolastico visionando la documentazione predisposta.

Al minore ed ai suoi genitori o tutori, Risorse Umane trasmette copia di una specifica informativa sui rischi presenti nei luoghi di lavoro e informativa Privacy redatte rispettivamente ai sensi del Testo unico Salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs 81/08 e s.m.i) e della normativa in materia di tutela dei dati personali (D.Lgs 196/03 e Reg. UE 679/2016).

Durante tutto il periodo di stage il minore viene costantemente affiancato da personale esperto cui è affidato a seconda del progetto formativo ed il responsabile aziendale intrattiene rapporti con l'istituto scolastico cui questi appartiene.

## **7 Modalità di gestione di un minore che si è introdotto nei luoghi di lavoro aziendali**

Qualora venga trovato un minore che si è introdotto in uno degli ambienti di lavoro aziendali senza autorizzazione (sedi o cantieri mobili temporanei), chiunque lo trovi deve:

- isolarlo in luogo adeguato, lontano da pericoli che possano comprometterne la sicurezza fisica, e verificarne lo stato di salute,
- avvisare uno degli addetti alle gestioni delle emergenze o il Responsabile di cantiere (se il caso si presenta presso uno dei siti esterni)
- reperire dati e numero di telefono di genitori o tutori ed avvisarli,
- qualora non sia possibile rintracciare genitori o tutore avvisare le forze dell'ordine (carabinieri componendo il numero unico delle emergenze 112).

## **8 Riferimenti normativi**

- UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità
- UNI EN ISO 14001 Sistemi di gestione ambientale
- UNI ISO 45001 Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro
- UNI ISO 39001 Sistemi di gestione per la sicurezza del traffico stradale
- SA 8000 Responsabilità Sociale
- D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm. - Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, e ss.mm.
- LEGGE 17 ottobre 1967, n. 977 Tutela del lavoro dei (bambini) e degli adolescenti
- Regolamento Europeo 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

## **9 Documentazione di riferimento e registrazioni**

PR 04 Non conformità, accadimenti pericolosi e azioni di miglioramento

PR 05 Gestione Risorse Umane

Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

CCNL Edilizia e industria