

# **Gestione della Responsabilità Sociale**

Redatto da:	Verificato da:	Approvato da:
Filaj	Fanfani	Jacomoni



## INDICE

<b>1. REVISIONI .....</b>	<b>2</b>
<b>2. SCOPO E GENERALITÀ .....</b>	<b>4</b>
<b>3. GESTIONE ETICA DELLE RISORSE UMANE.....</b>	<b>4</b>
ASSUNZIONI .....	4
LAVORO INFANTILE E LAVORO MINORILE.....	4
LAVORO OBBLIGATO .....	6
DISCRIMINAZIONE.....	6
PROCEDURE DISCIPLINARI.....	6
ORARIO DI LAVORO E RETRIBUZIONE .....	6
SALUTE E SICUREZZA .....	7
<b>4. MONITORAGGIO .....</b>	<b>7</b>
<b>5. ANALISI DEI DATI.....</b>	<b>7</b>
<b>6. REDAZIONE, VERIFICA, APPROVAZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA .....</b>	<b>7</b>
<b>7. TERMINI E DEFINIZIONI .....</b>	<b>8</b>
<b>8. ALLEGATI E MODULI.....</b>	<b>8</b>
<b>9. RIFERIMENTI .....</b>	<b>8</b>

	<h2 style="margin: 0;">Gestione della Responsabilità Sociale</h2>	Pro 11				
		Pag. 4 di 8				
		Rev.3 del 1 aprile '10				
		Q		E	X	

## 2. SCOPO E GENERALITÀ

Questa procedura specifica le modalità di gestione della conformità ai requisiti di Responsabilità Sociale, che permettono a Consorzio Bimbo Italia di :

- Operare in conformità ai requisiti della norma SA 8000
- Sviluppare, mantenere e rafforzare il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.
- Dimostrare alle parti interessate che il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è conforme ai requisiti della normativa SA 8000.

## 3. GESTIONE ETICA DELLE RISORSE UMANE

### *Assunzioni*

Le richieste di assunzione del personale, o le delibere del Consiglio Direttivo riguardanti l'assunzione di personale per l'azienda, devono essere controfirmate dal Rappresentante dell'azienda per la SA8000 (AQ), che deve presenziare ai colloqui ed approvare in maniera esplicita le assunzioni.

Durante l'espletamento della sua funzione, come descritto al punto 1, AQ deve controllare che siano rispettati i requisiti della norma con particolare riferimento a:

- Utilizzo di lavoro infantile
- Discriminazione
- Retribuzione

### *Lavoro infantile e lavoro minorile*

Si premettono le definizioni:

**Definizione di bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata.

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

**Definizione di 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.

**Definizione di azione di rimedio per i bambini:** 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 che successivamente siano stati rimossi da tale lavoro.

Il Consorzio non deve fare ricorso in alcun modo al lavoro infantile, come definito in precedenza.

	<h1>Gestione della Responsabilità Sociale</h1>	Pro 11				
		Pag. 5 di 8				
		Rev.3 del 1 aprile '10				
		Q		E	X	

Il Consorzio può impiegare giovani lavoratori, ma laddove detti giovani lavoratori sono soggetti a leggi sull'istruzione obbligatoria, essi possono lavorare solo al di fuori dell'orario scolastico. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso a scuola, al lavoro, e negli spostamenti dal giovane lavoratore deve superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori devono lavorare per più di 8 ore al giorno. Non è permesso che i giovani lavoratori lavorino durante l'orario notturno.

Il quadro normativo italiano di riferimento è riportato nel riquadro di seguito.

<p>La normativa in materia di lavoro minorile è stata recentemente rivista e modificata in vari settori. Con il <b>decreto legislativo n. 345 del 4 agosto 1999 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 237 dell'8 ottobre 1999)</b> e disponibile all'URL <a href="http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/99345dl.htm">http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/99345dl.htm</a> la legge italiana è stata adeguata alle disposizioni della direttiva comunitaria 94/33/CE. Le novità più significative riguardano la sicurezza, la salute, i limiti d'età e l'istruzione dei minori. Aumentano gli obblighi e gli oneri a carico dei datori di lavoro in conseguenza dell'obiettivo che la legge persegue: garantire ai giovani maggiori tutele ed efficaci difese dallo sfruttamento. Vediamo più nel dettaglio quali sono le modifiche introdotte dal decreto.</p> <p><b>Limiti di età.</b> La nuova disciplina distingue tra bambini (minori di 15 anni) e adolescenti (tra i 15 e i 18 anni). I bambini possono essere impiegati esclusivamente in attività culturali, artistiche, dello spettacolo e simili. In questi casi è comunque necessario l'assenso di chi esercita la patria potestà (potestà genitoriale secondo la normativa sul diritto di famiglia) oltre all'autorizzazione della direzione provinciale del lavoro. Per quanto riguarda gli adolescenti è indispensabile che il minore abbia completato il periodo di istruzione obbligatoria. L'impiego sarà lecito soltanto in questo caso.</p> <p><b>Mansioni.</b> I minori non possono assolutamente essere adibiti a determinate mansioni. Non potranno svolgere lavori particolarmente pericolosi o dannosi per la salute. Pertanto è vietato utilizzare minorenni in attività che esponano ad agenti fisici, biologici, chimici o impiegarli in lavori di edilizia, in fonderia, nelle macellerie, nei tabacchi e nella lavorazione di ordigni e dispositivi. L'elenco completo delle mansioni vietate, che verrà periodicamente aggiornato, è contenuto nell'allegato I della legge (art. 15).</p> <p><b>Tutela della salute e divieto di lavoro notturno.</b> Prima di iniziare l'attività il minore deve essere dichiarato idoneo a seguito di visita medica da effettuarsi presso un medico competente pubblico o privato che rilascerà l'apposita certificazione. I controlli medici devono essere poi ripetuti periodicamente (intervalli non superiori ad un anno) e sono tutti a carico del datore. Qualora il minore risultasse non idoneo per una determinata mansione il datore ha l'obbligo di non utilizzarlo più per svolgere quella particolare attività. Per lavoro notturno si intende quello svolto durante un arco di tempo che va dalle 22 alle 6 o dalle 23 alle 7. Non ha rilevanza l'ora di inizio. I minori di 18 anni non possono essere utilizzati per impieghi notturni. L'unica eccezione prevista riguarda i casi di forza maggiore che ostacolano il funzionamento dell'azienda. Si tratta comunque di un impiego ammesso eccezionalmente, per il tempo strettamente necessario e solamente nel caso in cui non siano disponibili lavoratori adulti per fronteggiare l'emergenza.</p> <p><b>Disposizioni particolari.</b> La disciplina si applica a tutte le altre tipologie contrattuali compreso l'apprendistato e i contratti di formazione e lavoro. L'unica eccezione riguarda gli adolescenti impiegati in lavori occasionali intesi come prestazioni sporadiche, casuali e saltuarie. Non rientrano in questa categoria e rientrano pertanto nell'ambito di applicazione della legge, i contratti a termine. La disciplina si applica a tutte le altre tipologie contrattuali compreso l'apprendistato e i contratti di formazione e lavoro. Norme particolari sono previsti per gli adolescenti occupati a bordo di navi.</p> <hr/> <p>Dall'anno scolastico 2000/2001 è entrato in vigore l'obbligo di frequenza di attività formative fino a 18 anni. <b>La legge nazionale n. 53 del 2003 (legge Moratti)</b> ha ridefinito ed ampliato l'obbligo formativo insieme all'obbligo scolastico, introducendo il concetto di diritto/dovere alla istruzione e alla formazione per almeno dodici anni o, comunque, sino al conseguimento di una qualifica o di un diploma entro il diciottesimo anno di età. Al termine della scuola secondaria di primo grado (scuola media) ogni giovane può scegliere se proseguire: 1) nel sistema di istruzione scolastica (scuole secondarie superiori statali e paritarie, pareggiate o legalmente riconosciute); 2) nell'istruzione scolastica integrata con la formazione professionale; 3) nel sistema della formazione professionale di competenza regionale; 4) nell'apprendistato, dopo i 15 anni, dove sono previsti, per l'assolvimento dell'obbligo formativo, moduli formativi aggiuntivi della durata di 120 ore, per cui le ore di formazione esterna all'azienda arrivano fin a 240 ore.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

In caso che AQ venga a conoscenza, direttamente od attraverso audit specifici, che, attualmente od in passato, anche in aziende consorziate, si sia fatto ricorso a lavoro infantile od a lavoro minorile in genere, al di fuori del quadro normativo di riferimento, deve darne immediata segnalazione al Consiglio Direttivo, per iscritto, descrivendo la situazione riscontrata e proponendo specifiche azioni di rimedio che possono comprendere, secondo i casi:

	<h2>Gestione della Responsabilità Sociale</h2>	Pro 11				
		Pag. 6 di 8				
		Rev.3 del 1 aprile '10				
		Q		E	X	

- Sostegno economico, fino per un budget che sarà deliberato dal Consiglio Direttivo, per il completamento del corso di studi previsto dalla normativa cogente, per i lavoratori bambini.
- Azioni di sensibilizzazione e/o disciplinari per i soci che non abbiano ottemperato le disposizioni della normativa applicabile.

### ***Lavoro obbligato***

Il Consorzio non deve fare ricorso in alcun modo al lavoro obbligato.

In caso che AQ venga a conoscenza, direttamente od attraverso audit specifici, che, attualmente od in passato, anche in aziende consorziate, si sia fatto ricorso a lavoro obbligato, deve darne immediata segnalazione al Consiglio Direttivo, per iscritto, descrivendo la situazione riscontrata ed adoperandosi per definire ed attuare, secondo uno specifico piano, azioni correttive che possono comprendere, secondo i casi:

- eliminazione della pratica di utilizzo del lavoro obbligato;
- risarcimento economico in casi particolarmente gravi.

A tale scopo il AQ deve pianificare ed eseguire audit presso le aziende consorziate.

### ***Discriminazione***

Il Consorzio non deve fare ricorso in alcun modo ad alcuna pratica discriminatoria..

In caso che AQ venga a conoscenza, direttamente od attraverso audit specifici, che, attualmente od in passato, anche in aziende consorziate, si sia operato in modo discriminatorio nell'assunzione, formazione, remunerazione, retribuzione, ecc. od in qualsiasi ambito del rapporto di lavoro, deve darne immediata segnalazione al Consiglio Direttivo, per iscritto, descrivendo la situazione riscontrata ed adoperandosi per definire ed attuare, secondo uno specifico piano, azioni correttive che possono comprendere, secondo i casi:

- eliminazione della situazione di discriminazione;
- risarcimento economico in casi particolarmente gravi.

A tale scopo il AQ deve pianificare ed eseguire audit presso le aziende consorziate.

### ***Procedure disciplinari***

Il Consorzio non deve fare ricorso in alcun modo a procedure disciplinari non previste dalla normativa cogente.

In caso che AQ venga a conoscenza, direttamente od attraverso audit specifici, che, attualmente od in passato, anche in aziende consorziate, si sia fatto ricorso a procedure disciplinari secondo modalità non previste dalla normativa cogente e dal Contratto di lavoro, deve darne immediata segnalazione al Consiglio Direttivo, per iscritto, descrivendo la situazione riscontrata ed adoperandosi per definire ed attuare, secondo uno specifico piano, azioni correttive che possono comprendere, secondo i casi:

- eliminazione della situazione di utilizzo di procedure disciplinari anomale;
- risarcimento economico in casi particolarmente gravi.

A tale scopo AQ deve pianificare ed eseguire audit presso le aziende consorziate.

### ***Orario di lavoro e retribuzione***

L'orario di lavoro dei dipendenti del Consorzio, e la retribuzione erogata, devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa cogente e dal Contratto di Lavoro.

In caso che AQ venga a conoscenza, direttamente od attraverso audit specifici, che, attualmente od in passato, anche in aziende consorziate, si sia fatto ricorso ad orario di lavoro e standard retributivi non in linea con quanto previsto dalla normativa cogente e dal contratto di lavoro, deve darne immediata segnalazione al Consiglio Direttivo, per iscritto, descrivendo la situazione riscontrata ed adoperandosi per definire ed attuare, secondo uno specifico piano, azioni correttive che possono comprendere, secondo i casi:

- eliminazione della situazione anomala;
- risarcimento economico in casi particolarmente gravi.

A tale scopo AQ deve pianificare ed eseguire audit presso le aziende consorziate.

### **Salute e sicurezza**

La gestione della Salute e Sicurezza è devoluta alle figure previste dalla legge in base alle procedure relative.

AQ deve verificare, sia attraverso audit interni, sia attraverso una costante vigilanza, in diretta collaborazione con l'RSPP e le figure previste dalla legge, che tutti gli adempimenti previsti dalla normativa cogente siano rispettati, anche nelle aziende consorziate.

## **4. MONITORAGGIO**

AQ attua un monitoraggio continuo in base ai requisiti di responsabilità sociale, attraverso audit interni ed un continuo controllo delle attività.

In caso di non conformità rilevata, AQ utilizza e gestisce, secondo quanto previsto alla Pro 06, un rapporto di non conformità (M 06 – 01).

## **5. ANALISI DEI DATI**

AQ deve individuare, raccogliere ed analizzare dati appropriati per dimostrare l'adeguatezza e l'efficacia delle attività di cui è responsabile, e per valutare dove possono essere apportati miglioramenti continui dell'efficacia delle stesse attività. I dati, in particolare devono riguardare le caratteristiche e l'andamento delle attività, incluse le opportunità per le azioni preventive.

Inoltre il responsabile del processo deve quantificare periodicamente i valori (generali) degli indicatori del processo stesso, calcolati come media del periodo di riferimento, e darne comunicazione al responsabile d'AQ per la preparazione del rapporto di Riesame.

## **6. REDAZIONE, VERIFICA, APPROVAZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA**

Secondo la tabella seguente:

Fase	Ente responsabile
Redazione	Rappresentante dell'azienda per la SA8000
Verifica	Assicurazione Qualità
Approvazione	Presidente
Aggiornamento	Rappresentante dell'azienda per la SA8000
Distribuzione	Assicurazione Qualità
Archiviazione	Assicurazione Qualità

## 7. TERMINI E DEFINIZIONI

Vedi, il glossario generale.

## 8. ALLEGATI E MODULI

M 06 – 01 – Rapporto di non conformità ed azione di rimedio.

M 11 – 01 – Piano ferie e permessi

## 9. RIFERIMENTI

SA 8000 Capitolo IV punti 1- 8