

1	PREMESSA	2
1.1	PRINCIPI GENERALI.....	2
2	ELEMENTI NORMATIVI	2
3	IMPEGNO	2
4	INIZIATIVE DI PARTECIPAZIONE ATTIVA E FORMAZIONE	2
5	AZIONI DI RIMEDIO	3
6	RESPONSABILITÀ APPLICATIVA E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI	4

1 PREMESSA

1.1 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.

2 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 16 anni e per lavoro rischioso di 18. Un numero circoscritto di paesi, dove i servizi sociali ed educativi non sono molto sviluppati, ha ratificato la Convenzione 138 facendo eccezione per l'età stabilita. Questi paesi hanno stabilito l'età minima a 14 anni, ma sempre con lo scopo di portarla a 15. Negli anni recenti, tuttavia, con la ratifica della Convenzione dei Diritti del Bambino, molti paesi che originariamente avevano aderito a questa eccezione, hanno passato nuovi codici legali per i bambini, aumentando l'età minima lavorativa. Questa eccezione si applica ad un ristretto numero di paesi (nel 1996: El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Venezuela, Guinea Equatoriale, Nigeria, Ruanda e Togo) e che in alcuni casi l'età minima lavorativa è già stata portata da 14 a 16 anni.

La raccomandazione ILO 146 che si riferisce alla convenzione 138 sull'età minima lavorativa permette ai paesi di utilizzare bambini di 13 e 14 anni per lavori leggeri o part-time. Spesso questi bambini devono richiedere permessi speciali di lavoro e il ministero governativo del lavoro controllerà il luogo in cui lavorano per assicurare che non siano esposti in alcun modo a potenziali rischi. Le Aziende possono impiegare la gioventù part-time, ma solo per lavori leggeri. Spesso il lavoro part-time è l'unico mezzo per permettere ai giovani di terminare la scuola secondaria.

3 IMPEGNO

La Wolf System S.r.l. ritiene il rispetto dei diritti umani un principio fondamentale della cultura aziendale ed una componente imprescindibile della propria strategia di responsabilità sociale. La Società riconosce il ruolo essenziale dei propri dipendenti che, con il loro lavoro, sono imprescindibilmente legati alle attività della Wolf System S.r.l. si impegna a garantirne una gestione attenta ispirata ai principi di correttezza, integrità e rispetto. Il rispetto di tali valori è preteso e promosso sia nei rapporti interni sia nelle relazioni con i soggetti terzi. In tale contesto, la Società ha ritenuto opportuno redigere la presente Politica per il contrasto al lavoro minorile (di seguito anche la "Politica") con l'obiettivo di formalizzare ulteriormente l'impegno societario in tale ambito, in linea con quanto dichiarato nella Policy di Sostenibilità, ed evitare che minori di età possano essere esposti a situazioni rischiose o nocive per il loro sviluppo e la loro salute fisica e mentale, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. La Politica definisce i principali impegni societari in materia di contrasto al lavoro minorile, anche in relazione ai processi aziendali legati alla verifica dell'età in fase di assunzione, al monitoraggio della catena di fornitura e alle eventuali azioni di rimedio da porre in essere in caso di riscontrata presenza di lavoratori di età inferiore a quella prevista dalla normativa applicabile.

4 INIZIATIVE DI PARTECIPAZIONE ATTIVA E FORMAZIONE

Nel rispetto della normativa vigente, la Società si impegna a monitorare attentamente il rispetto dei diritti dei bambini e degli adolescenti nell'ambito delle iniziative di partecipazione attiva e formazione che possano prevedere il coinvolgimento di minori di 18 anni di età, come stage, programmi di alternanza scuola-lavoro ed iniziative ad hoc per la promozione della cultura aziendale con le nuove generazioni. In tali contesti, la Società si impegna a scongiurare con tutti i mezzi a disposizione l'esposizione dei minori di età coinvolti a situazioni potenzialmente rischiose o nocive per il loro benessere nonché per il loro sviluppo fisico e mentale.

Wolf System S.r.l. nel caso in cui impieghi giovani lavoratori, stagisti, apprendisti o tirocinanti (con età compresa tra i 16 ed i 18 anni di età, dovrà:

- a) assegnare agli stessi un tutor interno che dovrà provvedere alla formazione necessaria per le mansioni assegnate;
- b) assicurarsi che lavorino in sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose o nocive per la salute;
- c) assicurarsi che non svolgano lavoro pesante;
- d) assicurarsi che durante lo svolgimento della mansione assegnata, non vengano a contatto con attrezzature/apparecchiature pericolose;
- e) provvedere affinché in nessun caso lavori più di 8 ore giornaliere né lavori durante orario notturno;
- f) se studente, provvedere affinché il lavoro non venga svolto durante le ore scolastiche e verificare che la somma delle ore di scuola, lavoro e trasporto, non superi le 10 ore giornaliere;
- g) redigere al termine del periodo di apprendistato una relazione che attesti le competenze professionali acquisite (ove necessario).

Per non favorire o sostenere l'utilizzo di lavoro minorile, la Direzione ha definito nel "Codice di condotta del fornitore" sottoscritto dal fornitore, l'impegno dello stesso 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;

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).

5 AZIONI DI RIMEDIO

Qualora venga riscontrata sul luogo di lavoro la presenza di lavoratori dipendenti della Wolf System S.r.l di età inferiore a quella minima prevista, o situazioni riconducibili al lavoro minorile, la Società provvederà nel più breve tempo possibile a realizzare opportune azioni di rimedio, prevedendo, tra l'altro, il coinvolgimento dei Servizi Sociali del Comune presso il quale è stato riscontrato il caso e delle Autorità competenti. Nel caso in cui la situazione di coinvolgimento del minore appaia particolarmente grave, la Società si impegna, inoltre, a collaborare con Enti e Associazioni specializzati nel settore per definire un piano di rimedio e di tutela dell'integrità psico-fisica del minore. Il suddetto piano di rimedio dovrebbe garantire, tra l'altro, che il minore possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria secondo quanto previsto dalla normativa vigente anche attraverso il pagamento delle tasse scolastiche, libri e trasporto per la scuola.

La Società, sulla base delle indicazioni fornite dal Social Performance Team e dagli altri soggetti ed organi coinvolti nell'implementazione della procedura di rimedio, si impegna ad organizzare le modalità e reperire le risorse necessarie all'implementazione e all'efficace realizzazione del piano di rimedi

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 del lavoratore minore. 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, Wolf System S.r.l. 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, 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 Wolf System S.r.l., assicura la verifica della possibilità dell'interruzione dei rapporti di fornitura.

6 RESPONSABILITÀ APPLICATIVA E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI

Le responsabilità applicativa inerente la seguente procedura è di competenza della Direzione, coadiuvata dalle funzioni aziendali che di volta in volta riterrà opportuno coinvolgere. I soggetti interni, tra cui dipendenti, procuratori, componenti di organi sociali, e collaboratori che operano in nome e per conto della Wolf System S.r.l., sono tenuti a segnalare eventuali casi, anche incerti, di lavoro minorile nell'ambito delle attività aziendali attraverso il sistema di whistleblowing dedicato.

Wolf System S.r.l si impegna a trattare ogni segnalazione ricevuta con confidenzialità, riservatezza e senza alcuna forma di ritorsione, fatti salvi gli obblighi di legge.