Rev.	Data		Redazione	Verifica	Approvazione
1	18.02.2026	Seconda edizione	RSGRS	18.02.2026	18.02.2026

1. Scopo:

La presente procedura definisce le modalità adottate per identificare e gestire le azioni di rimedio in caso di utilizzo di lavoro infantile in azienda o ad opera di fornitori o subfornitori, garantendo il rispetto dei diritti fondamentali, della salute e dello sviluppo dei giovani lavoratori.

2. Campo di applicazione:

Tutta l'organizzazione

3. Definizioni:

- **BAMBINO**: è il minore di età inferiore ai 15 anni, o ancora soggetto all'obbligo scolastico. (legge 977/1967, così modificata dal D.Lgs 345/1999 che ha recepito la direttiva CEE 94/33)
- **LAVORO INFANTILE**: lavoro prestato da un bambino (norma SA8000)
- **GIOVANE LAVORATORE**: è il minore di età compresa tra i 15 ed i 18 anni, che non è più soggetto all'obbligo scolastico. (legge 977/1967, così modificata dal D.Lgs 345/1999 che ha recepito la direttiva CEE 94/33)
- **BAMBINI NON LAVORATORI**: minori presenti negli ambienti lavorativi che necessitano di protezione da pericoli e supervisione costante.

4. Riferimenti:

Riferimenti norme internazionali

Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino (2 settembre 1990)
Convenzione ILO 138: Età minima di ammissione al lavoro
Raccomandazione ILO 146: Età minima di ammissione al lavoro – Strumento applicativo della Commissione 138
Convenzione ILO 182: Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile
Raccomandazione ILO 190: Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile – Strumento applicativo della Convenzione ILO 182
Convenzione sui diritti dell'Infanzia Protezione dell'Infanzia

Riferimenti nazionali

Legge 17 ottobre 1967, n. 977 Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti.
D.Lgs 345/99 Protezione dei giovani sul lavoro.
D.Lgs 262/2000 Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs 345/99 in materia di protezione dei giovani sul lavoro
D.Lgs 77/2005 Definizione delle norme generali in merito all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'art. 4 L. 53/2003.
L.157/81 Età minima di accesso al lavoro: 15 anni in generale,13 per i lavori leggeri, 18 per i lavori pesanti (16 in casi speciali).
L. 176/91 Art. 28: Diritto all'educazione; Art. 32: Protezione da sfruttamento economico ed attività nocive.
L.148/2000 Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle forme peggiori di lavoro minorile.
L. 296/2007 (Finanziaria 2007) Istruzione obbligatoria impartita per almeno 10 anni (da 6 a 16 anni) con conseguente aumento da 15 a 16 anni dell'età per l'accesso al lavoro (escluso il settore dello spettacolo e dello sport).

SA8000: Standard 2026 – Sezione 2, Clausola D1: Protezione dei bambini e dei giovani lavoratori
SA8000: Standard 2026 – Criteri di Gestione M1-M10.

5. Autorità e responsabilità:
RSGRS è responsabile dell'attuazione di questa procedura.
RSGRS è autorizzato a fornire le risorse necessarie applicare i rimedi all'utilizzo dei bambini lavoratori.

6. Azioni di rimedio:

l'organizzazione si impegna a rispettare e divulgare alle parti interessate, sia interne che esterne, il proprio impegno a non usufruire di lavoro infantile e a promuovere tutte le azioni finalizzate allo sviluppo della cultura di tutela dei giovani sul lavoro.

In particolare, l'azienda integra nel proprio sistema di gestione i seguenti impegni:

- assumere solo persone che abbiano compiuto i 18 anni d'età
- rispettare i contratti collettivi del lavoro e di tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda
- rispettare la normativa che tutela le esigenze connesse agli studenti lavoratori.
- Attivare – eventualmente – forme di collaborazione con gli istituti scolastici ed universitari, per favorire percorsi formativi (stage in azienda) finalizzati a facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro

In fase di selezione del nuovo candidato/a, il responsabile di funzione e il responsabile Risorse Umane, controllano la sussistenza del compimento del 18 anni d'età quale requisito obbligatorio e imprescindibile per l'eventuale futura assunzione.
Successivamente alla selezione, in fase di assunzione, l'Ufficio Amministrazione del Personale si accerta della veridicità dei dati anagrafici, richiedendo copia dei documenti d'identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Comunità Economica Europea) e di quelli richiesti dal CCNL.
Qualora, tramite qualunque fonte di informazione, il personale dell'azienda venga a conoscenza di impiego di lavoro infantile presso l'azienda o ad opera di fornitori o subfornitori, ne dà immediata comunicazione all'RSGSA8000. Quest'ultimo apre una N.C. secondo quanto indicato nella relativa procedura e procede a darne immediata comunicazione alla Direzione.
La Direzione (in collaborazione con il Rappresentante della Direzione per la SA8000), si impegna a mettere in atto una serie di azioni di rimedio volte a tutelare il minore e la sua famiglia.
In collaborazione l'Associazione Telefono Azzurro, ricevuta la segnalazione di ritrovamento di minore al lavoro, il Rappresentante della Direzione per la SA 8000 contatta immediatamente l'Associazione al numero 114 Emergenza Infanzia (gratuita h24).
L'intervento dell'Associazione prevede una prima valutazione al telefono circa la gravità della segnalazione di lavoro minorile.
Se si tratta di sfruttamento del lavoro minorile, si procede ad attivare le Forze dell'Ordine competenti territorialmente, l'Ispettorato del lavoro locale e in alcuni casi anche il Dipartimento Generale del Lavoro presso il Ministero del Lavoro.

Quando si tratta altresì di casi di grave sfruttamento, si attivano anche i Servizi Sociali e le Agenzie Territoriali apposite, per mettere a punto un percorso personalizzato di recupero fattivo ed effettivo del minore.

Il Progetto di rimedio individuato deve favorire in particolare:
- una forma di sostentamento al minore e alla sua famiglia per il mancato lavoro fornendo un reddito alternativo al nucleo famigliare
- garantire che il minore possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria, contribuendo al pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola
- cercare di inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nell'attività di ricerca di un'occupazione, un familiare del minore
- garantire il coinvolgimento e l'ascolto del minore, assicurando che le sue opinioni siano considerate.

La Direzione, il Rappresentante della Direzione per la SA 8000 e il Responsabile del Sistema di Gestione SA 8000 si impegnano ad individuare le modalità e reperire le risorse per la realizzazione del progetto di rimedio.

Qualora, a seguito di verifiche ispettive presso i fornitori, o tramite qualunque altra fonte di informazione, il personale dell'azienda venga a conoscenza di impiego dei giovani lavoratori, RSGSA8000 deve assicurarsi, tramite verifiche ispettive, ecc. che i lavoratori suddetti:

-siano impiegati solo dopo aver effettuato le ore scolastiche previste, laddove siano soggetti ad istruzione obbligatoria
-non svolgano lavori pesanti, notturni o pericolosi la salute fisica e mentale e per il loro sviluppo
-non vengano a contatto con apparecchiature pericolose
-non lavorino per un tempo superiore alle 8 ore giornaliere
-il totale di ore (lavoro + scuola + trasporti) non superi le 10 ore complessive.

La Società potrebbe erogare i propri servizi presso strutture, quali scuole o ospedali, ove sono presenti minori non lavoratori (studenti, pazienti o altri utenti delle strutture) all'interno degli spazi lavorativi. In tutti questi casi, l'azienda garantisce:

- Protezione da rischi e pericoli per la salute. ISI S.p.A attraverso il processo di valutazione dei rischi, elabora procedure idonee ad assicurare che l'ambiente sia sempre sicuro durante o dopo lo svolgimento del servizio.
- Libero accesso a bisogni primari come acqua potabile e a servizi igienici.
- Supervisione continua da parte di un adulto. Il personale è istruito di segnalare immediatamente la presenza di un minore non accompagnato.

Chiunque sappia di violazioni delle suddette condizioni dovrà aprire una non conformità dandone immediata comunicazione a Rappresentante della Direzione per la SA 8000. Le NC vengono gestite come sopra indicato.