

Sistema di Gestione Integrato


Management Procedure

Rimedio Minori

5				
4				
3				
2				
1				
0	06/06/2019	Prima Emissione		
REV	DATA	DESCRIZIONE	PREP.	APPR.

INDICE

1.	<u>ACRONIMI, ABBREVIAZIONI E DEFINIZIONI</u>	3
2.	<u>SCOPO</u>	4
3.	<u>CAMPO DI APPLICAZIONE</u>	4
4.	<u>NORME DI RIFERIMENTO</u>	4
5.	<u>RESPONSABILITÀ</u>	4
6.	<u>MODALITÀ OPERATIVE</u>	4
6.1	Azioni Preventive	4
6.2	Segnalazioni di lavoro infantile	5
6.3	Azioni del piano di rimedio	6
7.	<u>DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO</u>	6
8.	Annex. 1	7

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO		
	QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E RESPONSABILITÀ SOCIALE		
	RIMEDIO MINORI		
	MP 11.1-1	ED. 1 - REV. 0	DATA: 06/06/2019
			Pagina 3 di 9

1. ACRONIMI, ABBREVIAZIONI E DEFINIZIONI

ACRONIMO	QUALIFICA	DESCRIZIONE
AC	Azione Correttiva	Attività che si compie al fine di eliminare la causa di una non conformità rilevata, o altre situazioni indesiderabili rilevate
AP	Azione Preventiva	Attività che si compie per eliminare la causa di una non conformità potenziale o di altre situazioni potenziali indesiderabili
AQUAFIL	Aquafil S.p.A. Italy	Aquafil S.p.A. Italy
ED	Edizione	Nuova versione di un documento emesso a seguito di modifiche sostanziali dello stesso.
MOD	Modulo	Documento che integra le procedure e le istruzioni operative, fornendo un modello utilizzabile per la corretta registrazione di quanto previsto
MOG	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo allo scopo di un diligente e trasparente svolgimento delle attività della Società, al fine di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illecito previsti dal D.lgs. 231/2001 e sue successive modifiche e integrazioni
MP	Management Procedure	Procedura gestionale del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Salute, Sicurezza sul Lavoro e Responsabilità Sociale
NC	Non Conformità	Mancato soddisfacimento di un requisito
RAD	Rappresentante Alta Direzione	Persona che, dal livello più elevato di un'organizzazione, la guida e la tiene sotto controllo, ai fini della Salute e Sicurezza sul Lavoro coincide con il RAD.
REV	Revisione	Modifica apportata al documento da cui scaturisce l'emissione di un nuovo documento

	DEFINIZIONE
BAMBINO	Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima ne stabiliscano una più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso, nella realtà di riferimento, si applica l'età più elevata.
GIOVANE LAVORATORE	Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e che non abbia compiuto i 18 anni.
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.
AZIONE DI RIMEDIO AL LAVORO INFANTILE	Ogni forma di sostegno ed azione necessaria 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 impiego.
ORGANIZZAZIONE	Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, incluso tutto il personale in esso impiegato, responsabile dell'applicazione dello standard SA8000
FORNITORE	Qualunque ente o individuo che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella o utilizzati in o per la produzione dei beni e/o servizi dell'organizzazione

2. SCOPO

La presente procedura definisce le responsabilità e le modalità operative stabilite da AQUAFIL per il rimedio di eventuali situazioni di lavoro infantile inteso come “*qualsiasi lavoro effettuato da un bambino¹ eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146*” nel caso in cui sia appurato l’utilizzo di lavoro minorile nell’ambito delle attività su cui l’Organizzazione ha diretto controllo o sulle quali può esercitare influenza.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a tutte le Unità Operative di AQUAFIL e alle attività svolte direttamente dall’Organizzazione nonché ai fornitori per cui AQUAFIL può esercitare influenza o controllo (es. fornitori che svolgono servizio in sito, fornitori in outsourcing etc.).

4. NORME DI RIFERIMENTO

Le norme sono elencate nella SEZ-2_RIFERIMENTI NORMATIVI del Manuale SGI².

5. RESPONSABILITÀ

Il Social Performance Team (SPT) è il responsabile della corretta applicazione della procedura.

FASE DEL PROCESSO	ATTIVITÀ	RESPONSABILE	RESPONSABILE OPERATIVO
AZIONI PREVENTIVE	Definisce le azioni da porre in atto per prevenire il verificarsi di lavoro infantile	ALTA DIREZIONE	RAD
SEGNALAZIONE DI LAVORO INFANTILE	Gestione delle segnalazioni inerenti alla presenza di lavoro infantile a livello diretto o indiretto	RESPONSABILE COMITATO SA8000	FUNZIONE DESIGNATA DA RSGI
PIANO DI RIMEDIO	Attivazione piano di rimedio nel caso di rilievo di impiego di lavoro minorile nella attività sotto il diretto controllo Aquafil	RAD	COMITATO SA8000

6. MODALITÀ OPERATIVE


6.1 Azioni Preventive

AQUAFIL ha chiaramente definito, nell’ambito della propria politica Organizzativa, ed all’interno del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) il proprio impegno a non ricorrere al lavoro infantile ed a promuovere tutte le azioni volte a sviluppare la cultura della protezione dei giovani lavoratori.

Le principali azioni attraverso cui AQUAFIL persegue tale impegno sono le seguenti:

¹ Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, 16 per il contesto territoriale italiano.

² Annex. 1

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E RESPONSABILITÀ SOCIALE			
	RIMEDIO MINORI			
	MP 11.1-1	ED. 1 - REV. 0	DATA: 06/06/2019	Pagina 5 di 9

- ✓ assunzione di personale maggiorenne (18 anni), requisito verificato attraverso il controllo dei documenti in fase assuntiva;
- ✓ rispetto dei Contratti Collettivi di Lavoro e di tutta la legislazione relativa all'impiego di giovani preso l'Organizzazione (stage e tirocini formativi);
- ✓ rispetto della legislazione correlata alla protezione degli studenti lavoratori;
- ✓ informazione delle parti interessate in merito alle tematiche relative al Lavoro Minorile.

Nel caso specifico in cui siano ospitati studenti nell'ambito di percorsi formativi (es. stage, tirocini) AQUAFIL realizza accordi quadro con gli istituti coinvolti e predisporre i percorsi formativi evitando per gli studenti l'esposizione a situazioni rischiose o nocive.

Allo stato attuale non è previsto l'impiego di giovani lavoratori (16-18 anni) nell'organico aziendale, la presente procedura riporta gli aspetti da considerare (es. Giovani lavoratori che operano presso i fornitori):

- ✓ i giovani lavoratori devono lavorare solo fuori dall'orario scolastico;
- ✓ in nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti supera le 10 ore al giorno;
- ✓ in nessun caso i giovani lavoratori lavorano per più di 8 ore al giorno;
- ✓ non è permesso l'impiego di giovani lavoratori in orario notturno;
- ✓ i giovani lavoratori non vengono esposti a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

A livello organizzativo interno è presente un protocollo di reclutamento selezione e valutazione del personale, associato al MOG, che definisce:

- ✓ l'attribuzione di responsabilità nell'ambito del processo stesso;
- ✓ i relativi principi di comportamento nell'ambito del processo di reclutamento personale;
- ✓ le modalità operative per la gestione del processo in accordo alle leggi vigenti ed agli standard etici aziendali.

In relazione al potenziale verificarsi di casi di lavoro minorile all'interno della propria filiera di fornitura AQUAFIL nell'ambito del proprio Sistema di Gestione Integrato adotta le seguenti misure preventive:

- ✓ qualifica e controllo dei propri fornitori in accordo con la Procedura MP 8.4-1 Gestione degli approvvigionamenti e selezione fornitori di beni e servizi;
- ✓ valutazione dei rischi SA8000, e per i fornitori esposti ad un rischio di lavoro infantile, definizione di misure di gestione (es. sottoscrizione di impegno al rispetto dei requisiti previsti dallo standard SA8000 e alla legislazione territoriale applicabile, eventuali modalità dedicate di controllo/monitoraggio);
- ✓ monitoraggio e controllo dei fornitori (es. verifica del personale impiegato es. DURC per lavorazioni in sito, audit SA8000 presso i fornitori).


6.2 Segnalazioni di lavoro infantile

Segnalazioni di eventuale impiego di lavoro infantile nell'ambito delle attività sotto il diretto controllo AQUAFIL o che l'organizzazione può influenzare possono derivare da:

- ✓ audit operativi realizzati in accordo alla procedura MP 9.2-1 Audit;
- ✓ segnalazioni pervenute in accordo alla procedura MP 7.4-2 Segnalazioni SA8000;
- ✓ segnalazioni dirette a personale AQUAFIL.

Qualsiasi anomalia nella gestione del lavoro minorile deve essere prontamente comunicata al Comitato SA8000.

Nel caso in cui sia confermato, in seguito a verifica, un caso di lavoro infantile, il Sistema di Gestione AQUAFIL prevede l'apertura immediata di una "Non Conformità del Sistema di Gestione SA8000" che viene gestita in accordo con quanto previsto dalla MP 10.2-1 Non conformità.

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E RESPONSABILITÀ SOCIALE			
	RIMEDIO MINORI			
	MP 11.1-1	ED. 1 - REV. 0	DATA: 06/06/2019	Pagina 6 di 9

A seguito dell'analisi della Segnalazione e dell'apertura della NC è valutata la necessità di attivare un piano dedicato di rimedio a tutela del bambino gestito in accordo alla procedura di sistema MP 10.2-2 Azioni Correttive e Preventive.

6.3 Azioni del piano di rimedio

Qualora sia riscontrato l'utilizzo di lavoro infantile, anche nel caso in cui lo stesso si verifichi all'interno della catena di fornitura sotto il diretto controllo dell'organizzazione, è necessario che il Comitato SA8000 dia comunicazione al RAD.


Il RAD, con il supporto del Comitato SA8000 e di altre eventuali funzioni interne o esterne, da coinvolgere in funzione del contesto della segnalazione, delle circostanze specifiche e della criticità che interessano il minore, si impegna a definire con il proprio fornitore (nel caso in cui la NC sia relativa alla filiera sotto il controllo diretto), una o più delle seguenti azioni di rimedio:

- contattare gli enti istituzionali preposti e le associazioni di settore del territorio (es. servizi educativi, servizi sociali, ispettorato del lavoro etc.);
- collaborare con le istituzioni per definire un piano di azioni di rimedio adeguato al caso specifico;
- garantire, se necessario, una forma di sostentamento alternativo per la famiglia del bambino;
- assicurarsi che il bambino completi il suo percorso formativo contribuendo alle spese utili (es. pagamento tasse scolastiche, acquisto libri, trasporto casa scuola);
- in collaborazione con le parti interessate reperire le risorse per la realizzazione del piano;
- monitorare nel tempo la situazione del bambino.

L'attivazione di un piano di rimedio è gestita nell'ambito delle AC (MP 10.2-2 Azioni Correttive e Preventive) e comporterà la necessità di valutare l'aggiornamento e l'adeguatezza dell'Analisi dei Rischi SA8000 in accordo con quanto stabilito alla Procedura MP 6.1-3 Analisi dei rischi SA8000.

7. DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- ✓ MOG - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- ✓ Politica Qualità_Ambiente_Sicurezza_Responsabilità Sociale
- ✓ MP 6.1-3 Analisi dei rischi SA8000
- ✓ MP 7.4-2 Segnalazioni SA8000
- ✓ MP 9.2-1 Audit
- ✓ MP 10.2-1 Non conformità.
- ✓ MP 10.2-2 Azioni Correttive e Preventive

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E RESPONSABILITÀ SOCIALE			
	RIMEDIO MINORI			
	MP 11.1-1	ED. 1 - REV. 0	DATA: 06/06/2019	Pagina 7 di 9


Annex. 1

Sistema di Gestione Integrato

Manuale del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Salute e Sicurezza sul Lavoro e Responsabilità Sociale

Sezione II Riferimenti Normativi

5				
4				
3				
2				
1				
0	05/07/2019	Prima Emissione		
REV	DATA	DESCRIZIONE	PREP.	APPR.

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E RESPONSABILITÀ SOCIALE			
	RIMEDIO MINORI			
	MP 11.1-1	ED. 1 - REV. 0	DATA: 06/06/2019	Pagina 8 di 9

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente Manuale del Sistema di Gestione Integrato è basato sulle prescrizioni delle seguenti Norme di riferimento adattate alle specifiche esigenze aziendali:

- UNI EN ISO 9001 «Sistemi di Gestione per la Qualità- Requisiti»;
- UNI EN ISO 9000 «Sistemi di gestione per la qualità – Fondamenti e vocabolario»;
- UNI EN ISO 9004 «Gestire un'organizzazione per il successo durevole - L'approccio della gestione per la qualità»;
- UNI EN ISO 14001 «Sistemi di Gestione Ambientale- Requisiti e guida per l'uso»;
- UNI EN ISO 14004 «Sistema di Gestione Ambientale - Linee guida generali per l'implementazione»;
- UNI EN ISO 19011: «Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale»;
- ISO 45001 «Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso»;
- SA8000 (Social Accountability SA8000), standard internazionale di Responsabilità Sociale che definisce requisiti che devono essere soddisfatti dalle organizzazioni, inclusi il riconoscimento o il miglioramento dei diritti dei lavoratori, le condizioni del luogo di lavoro ed un sistema di gestione efficace.
- Allegato Indicatori di Performance SA8000 comprendente le aspettative minime di performance che devono essere soddisfatte dalle organizzazioni che dichiarano la propria conformità ai requisiti normativi dello Standard SA8000.


Il presente elaborato tiene altresì conto della normativa cogente applicabile, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si cita:

- D. Lgs. 81/2008 Testo Unico sulla sicurezza e salute sul lavoro e successive modifiche ed integrazioni;
- D. Lgs. 152/2006 Norme in materia ambientale e successive modifiche ed integrazioni;
- D. Lgs. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle Associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”;
- Decreto n.101/18 del 10 agosto 2018 - in applicazione del REGOLAMENTO UE 2016/679 (GDPR)
- Legge n. 55 del 19.03.1990, Nuove disposizioni per la prevenzione della delinquenza di tipo mafioso e di altre gravi forme di manifestazione di pericolosità sociale;
- D.P.R. 445/2000, Disposizioni legislative in materia di documentazione amministrativa e successive modifiche ed integrazioni.

In riferimento alle tematiche di Responsabilità Sociale, oltre a considerare le leggi locali, nazionali le norme prevalenti di settore, il Manuale di Gestione Integrato si basa sui principi dei seguenti strumenti internazionali:

Ambito internazionale:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E RESPONSABILITÀ SOCIALE		
	RIMEDIO MINORI		
	MP 11.1-1	ED. 1 - REV. 0	DATA: 06/06/2019

- Convenzioni ILO100 (Uguaglianza retribuzione) e 111 (Discriminazione–impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta dell'ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite su eliminazione delle forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

Ulteriore documentazione di origine esterna, così come la normativa cogente, vigente sul territorio italiano applicata da AQUAFIL, è trattata come documentazione di origine esterna e gestita secondo le modalità riportate nella Sezione 4 del Manuale del Sistema di Gestione Integrato.