

	PROCEDURA RESPONSABILITA' SOCIALE	17/12/21
	PRS 01 CONTRASTO AL LAVORO INFANTILE, FORZATO E ALLE DISCRIMINAZIONI	PRS 01.01
		PAGINA 1/5

INDICE

1. SCOPO
2. CAMPO DI APPLICAZIONE
3. DEFINIZIONI
4. RESPONSABILITA'
5. MODALITA' OPERATIVE

0	PRIMA EMISSIONE	17/06/2021	RSGQ	SPT	DIR
1	REVISIONE	17/12/2021	RSGQ	SPT	DIR
Rev.	Descrizione	Data	Redatto	Verificato	Approvato

	PROCEDURA RESPONSABILITA' SOCIALE	17/12/21
	PRS 01 CONTRASTO AL LAVORO INFANTILE, FORZATO E ALLE DISCRIMINAZIONI	PRS 01.01
		PAGINA 2/5

1. SCOPO

La presente procedura definisce le politiche e le responsabilità in materia di contrasto:

- al lavoro minorile;
- al lavoro forzato o obbligato e/o in condizioni di poca sicurezza;
- alle discriminazioni in materia di assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento;
- a qualsivoglia atteggiamento, fisico o verbale, coercitivo, minaccioso, offensivo o volti allo sfruttamento

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La procedura si applica a tutti i lavoratori, siano essi dipendenti che interinali.

Si applica altresì, qualora se ne venga a conoscenza, ai fornitori, appaltatori, subappaltatori.

3. DEFINIZIONI

Bambino: Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età maggiore per la prestazione di lavoro o per la frequentazione della scuola dell'obbligo, nel qual caso l'età di riferimento è quella applicata nella località.

Giovane lavoratore: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.

Lavoro infantile: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Lavoro forzato o obbligato: Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.

SPT: Social Performance Team

CSS: Comitato Salute e Sicurezza

RSGQ: Responsabile del sistema di gestione di responsabilità sociale

5. RESPONSABILITA'

Tutti i lavoratori devono:

- segnalare con tempestività al SPT la presenza, in azienda o presso fornitori, di:

- lavoro infantile o giovanile;
- lavoro forzato o obbligato;
- discriminazioni in base alla razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;
- qualsivoglia atteggiamento, fisico o verbale, coercitivo, minaccioso, offensivo o volti allo sfruttamento
- condizioni di lavoro caratterizzati da gravi mancanze in materia di sicurezza e salute

SPT:

	PROCEDURA RESPONSABILITA' SOCIALE	17/12/21
	PRS 01 CONTRASTO AL LAVORO INFANTILE, FORZATO E ALLE DISCRIMINAZIONI	PRS 01.01
		PAGINA 3/5

- aprire la NC e svolgere le indagini di conseguenza in modo da accertare fatti e responsabilità
- coinvolgere, se del caso, fornitori, autorità o associazioni
- proporre azioni correttive e relativi tempi e responsabilità di risoluzione

Dir:

- incentivare il lavoro del STP e il coinvolgimento del personale;
- fornire le risorse necessarie per portare a termine le azioni correttive intraprese.

6 MODALITA' OPERATIVE

Lavoro Infantile

So.sel Business Communications srl non fa ricorso a lavoro infantile o giovanile. Onde evitare qualsiasi possibilità che un lavoratore al di sotto dei 15 anni o compreso nella fascia 15- 18 anni possa essere erroneamente utilizzato in azienda, So.sel Business Communications srl non applica contratti di apprendistato o di formazione lavoro a minorenni e richiede, prima della sottoscrizione del contratto di assunzione, fotocopie di documenti atti a dimostrare l'età del lavoratore da assumere.

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 al SPT.

Quest'ultimo apre una NC secondo quanto indicato nella relativa procedura e ne dà comunicazione al RSGQ e alla Direzione.

Le azioni di rimedio previste nel caso in cui venga impiegato lavoro infantile sono le seguenti:

- Far cessare nel più breve tempo possibile l'impiego di lavoro minorile
- Nel caso in cui la situazione economica della famiglia sia particolarmente grave e possa peggiorare in relazione al licenziamento del bambino l'azienda deve impegnarsi, tramite il coinvolgimento, se necessario, delle amministrazioni locali, a far assumere altri familiari del minore.
- Assicurare che il minore continui a frequentare regolarmente la scuola, impegnandosi o richiedendo al fornitore l'impegno finanziario al sostenimento di tutte le spese necessarie (per es tasse, acquisto dei libri e spese di altro tipo) per la frequenza a scuola.
- Coinvolgere assistenti sociali, associazioni di volontariato ecc, che possano coadiuvare nel monitoraggio della situazione del minore e del suo contesto familiare.

L'azione di rimedio da porre in essere, fra quelle elencate, è decisa in base alla situazione specifica.

Alla decisione delle risoluzioni da prendere partecipano Direzione, RSGQ, il SPT e gli altri soggetti di volta in volta coinvolti, quali ad esempio rappresentanti delle amministrazioni locali e/o fornitori.

Giovani Lavoratori

Nel caso in cui siano impiegati, presso un fornitore dei giovani lavoratori, RSGQ si assicura che i lavoratori suddetti:

- siano impiegati solo dopo aver effettuato le ore scolastiche previste, laddove siano soggetti ad istruzione obbligatoria
- non svolgano lavori pesanti
- lavorino in condizioni di sicurezza e non siano esposti a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute fisica e mentale e per il loro sviluppo

	PROCEDURA RESPONSABILITA' SOCIALE	17/12/21
	PRS 01 CONTRASTO AL LAVORO INFANTILE, FORZATO E ALLE DISCRIMINAZIONI	PRS 01.01
		PAGINA 4/5

- non vengano a contatto con apparecchiature pericolose
- non lavorino per un tempo superiore alle 8 ore giornaliere
- le ore di lavoro sommate alle ore di scuola ed a quelle di viaggio per la scuola ed il lavoro non superino le 10 ore.
- non lavorino durante i turni notturni

Lavoro forzato o obbligato e/o in condizioni di poca sicurezza

So.sel Business Communications srl non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato o forzato come fonte di reddito, né tollera il traffico di esseri umani.

Nello specifico la società provvede a:

- rispettare lo Statuto dei lavoratori;
- astenersi dal richiedere al personale al momento dell'inizio del rapporto lavorativo di lasciare "depositi" in denaro o di trattenere documenti che potrebbero rappresentare una limitazione della libertà del lavoratore stesso;
- programmare modalità di informazione specifica relativamente al CCNL applicabile, modalità di lettura della busta paga in modo che il lavoratore possa comprenderne tutte le voci e che verifichi la legittimità delle varie trattenute, regole di preavviso di licenziamento e modalità di recesso dal rapporto di lavoro.

So.sel Business Communications srl si impegna inoltre a far sì che tutto il suo personale possa svolgere le proprie mansioni nel pieno rispetto della propria e altrui salute e sicurezza (si vedano procedure relative).

Chiunque si accorga, venga a sapere, o sospetti di condizioni di:

- lavoro forzato o obbligato;
- condizioni di evidente insicurezza e non salubrità (secondo le proprie conoscenze)

sia del personale So.sel Business Communications srl che di fornitori, appaltatori, subappaltatori, partner è tenuto a comunicarlo immediatamente al SPT.

In caso di segnalazioni in materia di sicurezza e salute STP:

- passa la gestione della segnalazione a SPT nel caso di lavoratori So.sel Business Communications srl;
- richiede eventuale supporto nella valutazione della segnalazione nel caso di problemi identificati su fornitori, appaltatori, subappaltatori, partner.

Discriminazioni

Nel caso in cui vi sia una necessità di ampliare l'organico l'azienda pubblica il relativo annuncio contenente:

- retribuzione mensile indicativa;
- durata prevista del servizio;
- capacità/conoscenze minime richieste.

Gli annunci non riportano mai alcun riferimento che possa trasmettere un messaggio discriminatorio.

	PROCEDURA RESPONSABILITA' SOCIALE	17/12/21
	PRS 01 CONTRASTO AL LAVORO INFANTILE, FORZATO E ALLE DISCRIMINAZIONI	PRS 01.01
		PAGINA 5/5

L'annuncio può essere pubblicato direttamente attraverso siti specializzati online senza alcun intermediario ovvero tramite ufficio di collocamento o altre agenzie in grado di filtrare le richieste di lavoro.

I RdF esaminano i c.v. e effettuano i colloqui dando il proprio parere sulla persona più opportuna da assumere. L'approvazione alla assunzione è di DIR.

Nessuna richiesta di informazioni relative a:

- ceto;
- religione,
- orientamento sessuale;
- appartenenza sindacale o affiliazione politica

viene richiesta in sede di selezione ed assunzione.

In generale è ferma politica aziendale quella di evitare ogni tipo di discriminazione (anche in base al sesso, razza, nazionalità, stato civile, responsabilità familiari etc..) sia in sede di selezione o assunzione che di retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento.

So.sel Business Communications srl inoltre non interferisce in alcun modo con il diritto dei lavoratori di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Non permette inoltre comportamenti, gesti, linguaggio o contatti fisici che siano sessualmente coercitivi minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

STP riceve, esamina, valuta e gestisce tutte le segnalazioni che dovessero pervenire in materia di discriminazioni.