

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE MODIFICHE APPORTATE AL DOCUMENTO RISPETTO ALLA EDIZIONE PRECEDENTE:

1. Prima Edizione 17.05.2022 – Prima emissione
2. Seconda Edizione 31.08.2023 – modifiche modalità di segnalazione e gestione interna del processo
3. **Terza edizione 08.05.2024** – modifica riferimenti procedure di sistema e politica di responsabilità sociale

Il presente documento è stato approvato elettronicamente da parte della Direzione e salvato elettronicamente.

1	SCOPO E APPLICABILITA'	2
2	RIFERIMENTI NORMATIVI	2
3	TERMINI E DEFINIZIONI	2
4	COMPITI E RESPONSABILITÀ	4
5	PRINCIPI GENERALI	5
6	MODALITA' OPERATIVE	5
6.1	Azioni di rimedio per lavoro infantile	5
6.2	Presenza di giovani lavoratori/lavoratrici	7
6.3	Fornitori	7
7	REGISTRAZIONE ED ARCHIVIAZIONE	8

 energywave <i>Energia in evoluzione</i>	RECUPERO LAVORO INFANTILE	P.14_ITA
		Ed.02 del 08.05.2024

1 SCOPO E APPLICABILITA'

La presente procedura definisce le responsabilità e le modalità connesse alle attività di recupero di lavoratori minori, che dovessero essere trovati a lavorare presso le sedi di Energy Wave (anche Organizzazione o Azienda), compresi i luoghi di lavoro ubicati presso Clienti, o presso i fornitori.

Lo scopo è quello di stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare alle parti interessate interne ed alle parti interessate esterne le azioni di recupero di lavoratori minori.

La presente procedura si applica a Energy Wave ed ai fornitori.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI

- SA8000:2014
- Costituzione della Repubblica Italiana
- Legge n. 977 del 17/10/1967 e ss.mm.ii "Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti"
- D.lgs n. 345 del 04/08/1999 "Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro"
- Dlgs n. 262 del 18/08/2000 "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345, in materia di protezione dei giovani sul lavoro, a norma dell'articolo 1, comma 4, della legge 24 aprile 1998, n. 128"
- Legge n. 296 del 27.12.2006 "Legge Finanziaria 2007"
- D.Lgs n. 77 del 15/04/2005 "Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53"
- D.lgs n. 81 del 09/04/2008 e s.m.i. "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- Convenzione Nazioni Unite sui Diritti del Bambino "Convenzione dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, 1989"
- Convenzione ILO n.138 – 182 Raccomandazione 146 "Convenzione sull'età minima, 1973"

3 TERMINI E DEFINIZIONI

La presente fornitura fa riferimento ai termini e definizioni contenuti nella norma SA8000:

Pag. 2 di 8

Redatto da: Q&MSC	Verificato da: L&CM	Approvato: CEO
-------------------	---------------------	----------------

Copia controllata del presente documento è solamente quella elettronica disponibile sul server/bacheca aziendale

	RECUPERO LAVORO INFANTILE	P.14_ITA
		Ed.02 del 08.05.2024

Bambino: Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata. ¹

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.

Contratto collettivo: Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra un'organizzazione (per esempio un datore di lavoro) o un gruppo di datori di lavoro ed una o più organizzazioni dei lavoratori.

Azione correttiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.

Azione preventiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.

Parti interessate: Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione

Salario dignitoso: La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.

Non-conformità: Non soddisfacimento di un requisito

Organizzazione: Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso.

Personale: Tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie

Lavoratore: Tutto il personale senza responsabilità di gestione.

Agenzia per l'impiego privata: Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:

- incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;

¹ In Italia previsti 16 anni di età

	RECUPERO LAVORO INFANTILE	P.14_ITA
		Ed.02 del 08.05.2024

- impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.

Rappresentante(i) dei lavoratori SA8000: Uno o più rappresentante(i) liberamente eletto(i) dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il(i) rappresentante(i) della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000. Nei siti sindacalizzati, il(i) rappresentante(i) deve(devono) essere membro(i) del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nel caso in cui il(i) sindacato(i) non individui(individuino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori possono a tale scopo eleggere liberamente il(i) proprio(i) rappresentante(i).

Social Performance Team (SPT): un gruppo, previsto dal punto 9.2 dello Standard Sa 8000, formato da Rappresentanti dei lavoratori SA8000 e Rappresentanti del management. Il numero dei componenti deve essere equilibrato.

Fornitore/subappaltatore: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione

Sub-fornitore: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore

Giovane lavoratore: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

4 COMPITI E RESPONSABILITÀ

Di seguito vengono definite le responsabilità per redazione, verifica ed approvazione della presente procedura:

Redazione	Quality & Management Systems Manager
Coinvolgimento	SPT
Verifica	Legal & Compliance Manager
Approvazione	CEO
Attuazione	HR - Procurement - HSE

Redatto da: Q&MSC	Verificato da: L&CM	Approvato: CEO
-------------------	---------------------	----------------

 energywave <i>Energia in evoluzione</i>	RECUPERO LAVORO INFANTILE	P.14_ITA
		Ed.02 del 08.05.2024

5 PRINCIPI GENERALI

Energy Wave applica il principio, già contenuto nella propria Policy di Responsabilità Sociale POL.03_ITA_Social Accountability Policy, di non ricorrere né sostenere il lavoro infantile o minorile né direttamente né da parte di alcun fornitore o di altre società ad essa collegate o da essa controllate.

Qualora tali situazioni dovessero comunque essere rilevate, sia all'interno dell'Organizzazione stessa o presso propri fornitori o in società collegate o controllate, i principi generali applicati sono i seguenti:

- prevedere le modalità di recupero di bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile;
- attivare azioni di rimedio, che garantiscano il completamento del ciclo scolastico obbligatorio;
- promuovere le attività educative dei bambini e dei giovani lavoratori, tirocinanti ed apprendisti, che non abbiano ancora esaurito il ciclo scolastico obbligatorio;
- garantire ai minori ed alle loro famiglie un reddito minimo di sussistenza.

Ogni azione di rimedio e modalità di recupero dedicata a soggetti minori verrà realizzata attraverso il coinvolgimento delle istituzioni locali competenti (es. assistenti sociali, associazioni per l'infanzia, ispettorati del lavoro).

6 MODALITA' OPERATIVE

Energy Wave non fa ricorso al lavoro infantile.

Le procedure di assunzione e selezione di lavoratori/lavoratrici prevedono una verifica dell'età anagrafica dei candidati, richiedendo copia del documento di identità. Maggiori dettagli sulla procedura di selezione ed assunzione del personale sono contenuti all'interno del documento P.04_ITA_GESTIONE RISORSE UMANE.

Il controllo di tale documentazione consente all'Azienda di prevenire il verificarsi di presenza di lavoro infantile. Per ogni dipendente viene mantenuta copia della documentazione attestante l'età anagrafica. In nessun caso Energy Wave richiede o trattiene documenti originali all'atto dell'assunzione.

6.1 Azioni di rimedio per lavoro infantile

Tutti coloro che rilevano la presenza di lavoratori minori, sia all'interno dell'Organizzazione stessa o presso suoi fornitori o in società collegate o controllate, sono tenuti ad informare tempestivamente il Social Performance Team (SPT).

Redatto da: Q&MSC	Verificato da: L&CM	Approvato: CEO
-------------------	---------------------	----------------

 energywave <i>Energia in evoluzione</i>	RECUPERO LAVORO INFANTILE	P.14_ITA
		Ed.02 del 08.05.2024

Le segnalazioni possono pervenire attraverso i seguenti canali:

- indirizzo e-mail: spt.lav@energywave.it
- indirizzo di posta: Via Rana 95 – 15122 Alessandria fraz. Spinetta Marengo

Una volta ricevuta la segnalazione, il SPT provvederà a darne comunicazione alla Direzione Aziendale ed al HR Manager e ad avviare l'iter di accertamento dei fatti e/o situazioni segnalate.

Le segnalazioni dovranno contenere alcune informazioni minime, al fine di rendere l'iter di accertamento il più celere possibile:

- data in cui è stato rilevato il fatto;
- luogo dove è stato rilevato il fatto;
- se possibile, il riferimento dell'organizzazione coinvolta.

Qualora l'esito dell'accertamento confermi l'effettiva presenza di lavoro infantile, il SPT attiva le azioni necessarie per allontanare il bambino dalla situazione di pericolo, avvalendosi della collaborazione del HR Manager e delle figure aziendali responsabili del presidio dei processi aziendali e/o del servizio interessati, ed informa la Direzione Aziendale dell'esito della verifica.

Successivamente, il SPT redige un Piano di Rimedio, che preveda una serie di azioni finalizzate a garantire la salute, la sicurezza, l'educazione e lo sviluppo del bambino. Tra le azioni di rimedio da realizzare possono essere individuate:

- l'erogazione, per quanto possibile, di un sostegno economico per il bambino;
- la possibilità per il bambino di riprendere la scuola o garantirne la continuazione;
- se necessario, un supporto nel garantire la continuazione del percorso scolastico;
- le azioni atte a garantire il monitoraggio continuo della situazione del bambino e l'efficacia degli interventi attuati

Le azioni sopra elencate, verranno concordate con le Autorità Competenti, a cui verrà comunicato il verificarsi della situazione.

Il Piano di Rimedio verrà sottoposto alla Direzione Aziendale per l'approvazione.

È compito del SPT monitorare sull'attuazione delle azioni di rimedio.

Contestualmente, il SPT effettua una valutazione, avvalendosi del supporto del Quality & Management Systems Manager, delle cause che hanno generato il verificarsi della situazione.

Verrà aperta una Non Conformità Maggiore, che verrà gestita secondo le disposizioni previste dalle procedure interne. Il SPT monitorerà sull'implementazione delle azioni correttive previste.

Redatto da: Q&MSC	Verificato da: L&CM	Approvato: CEO
-------------------	---------------------	----------------

	RECUPERO LAVORO INFANTILE	P.14_ITA
		Ed.02 del 08.05.2024

L'esito degli interventi attuati verranno riportati all'attenzione della Direzione Aziendale e comunicati alle parti interessate.

6.2 Presenza di giovani lavoratori/lavoratrici

Nel caso in cui Energy Wave impieghi giovani lavoratori/lavoratrici si impegna a:

- mettere in atto tutte le azioni necessarie e adeguate a garantire condizioni di tutela per la salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, anche attraverso la prevenzione delle situazioni pericolose o potenzialmente pericolose; maggiori dettagli sono contenuti all'interno del documento P.26_ITA_LAVORATORI MINORI;
- pianificare ed attuare un percorso professionale in grado di sostenere lo sviluppo delle competenze e capacità del giovane lavoratore/lavoratrice in una ottica di promozione e valorizzazione.

In caso di impiego di giovani lavoratori/lavoratrici ancora soggetti ad obbligo scolastico, l'attività lavorativa verrà organizzata in modo che quest'ultima non interferisca, e non impedisca, la normale frequenza scolastica, in particolare si porrà attenzione affinché:

- l'attività lavorativa venga svolta solo al di fuori dell'orario scolastico;
- non sia prevista una presenza lavorativa eccedente le 8 ore;
- l'impegno totale, sommando la frequenza scolastica, il tempo per gli spostamenti e l'attività lavorativa, non ecceda le 10 ore;
- venga posto divieto al lavoro notturno.

Ulteriori prescrizioni in ambito di prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro vengono riportate nel documento P.26_ITA_LAVORATORI MINORI.

L'impiego di giovani lavoratori/lavoratrici, inoltre, avviene nel pieno rispetto della normativa applicabile ed all'interno delle fattispecie contrattuali consentite dalla legge.

6.3 Fornitori

L'Organizzazione vigila affinché non accadano episodi di lavoro infantile o lavoro minorile, quest'ultimo rientrante nell'ambito della legalità, presso i propri fornitori.

Nel caso in cui vengano accertati episodi di utilizzo di lavoro infantile o utilizzo di giovani lavoratori/lavoratrici, per i quali non siano rispettati i requisiti di legge previsti, da parte di un fornitore, il SPT né darà immediata comunicazione alla Direzione Aziendale ed al Procurement Manager.

Redatto da: Q&MSC	Verificato da: L&CM	Approvato: CEO
-------------------	---------------------	----------------

 energywave <i>Energia in evoluzione</i>	RECUPERO LAVORO INFANTILE	P.14_ITA
		Ed.02 del 08.05.2024

Quest'ultimo provvederà all'immediata sospensione del fornitore e, a seguito di valutazione, potrà disporre la risoluzione contrattuale immediata.

Contestualmente l'Organizzazione informerà le Autorità Competenti del verificarsi della situazione e definirà insieme al Fornitore le azioni di rimedio da attuare.

Il SPT monitorerà sull'attuazione delle azioni individuate e ad aggiornare la Direzione Aziendale sull'andamento.

7 REGISTRAZIONE ED ARCHIVIAZIONE

Verrà mantenuta registrazione di ogni fase del processo a cura del SPT e tutta la documentazione raccolta verrà archiviata attraverso strumenti informatici al fine di:

- garantire la tracciabilità dell'intero processo;
- garantirne la pronta disponibilità in caso di controllo da parte di soggetti terzi o soggetti interni all'Organizzazione;
- impedirne l'accesso a personale non autorizzato, la distruzione, il danneggiamento o l'alterazione.

La documentazione prodotta viene archiviata e conservata per un periodo di 5 anni.