

Brugherio, 01/05/2025

## DICHIARAZIONE AZIENDALE CONTRO IL LAVORO MINORILE

La nostra azienda è profondamente impegnata nel rispetto dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, e adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile. Le seguenti disposizioni costituiscono parte integrante del nostro sistema di gestione integrato, in linea con la PAS 24000 e le convenzioni fondamentali della Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

### 1. Età minima per l'impiego

L'organizzazione garantisce il rispetto dell'età minima per l'ammissione al lavoro, in conformità con quanto stabilito dalla **Convenzione OIL n. 138**. In nessun caso impieghiamo persone di età inferiore a **15 anni**, salvo quanto previsto in specifici contesti normativi. Se la legge nazionale fissa l'età minima a 14 anni, è ammesso il solo impiego in **attività leggere**, conformemente alle condizioni stabilite dalla convenzione internazionale e dalla legislazione locale.

In ogni caso, viene rispettata l'età più alta tra:

- 15 anni;
- età minima stabilita dalla legge nazionale;
- età di completamento dell'istruzione obbligatoria.

### 2. Lavoro leggero e condizioni speciali

Laddove consentito dalla normativa nazionale, l'organizzazione può impiegare persone di età inferiore a 15 anni per attività classificate come "**lavori leggeri**", a condizione che:

- non pregiudichino la salute o lo sviluppo del minore;
- non compromettano la frequenza scolastica;
- rispettino le condizioni stabilite dalla **Convenzione OIL n. 138**;
- siano coerenti con i limiti stabiliti dal diritto nazionale.

Tali impieghi sono attentamente monitorati, regolamentati e documentati.

### 3. Registrazione dei minori presenti nel sito

L'organizzazione effettua la registrazione di **tutti i bambini di età inferiore ai 15 anni eventualmente presenti** nel sito, specificando la natura delle attività svolte, l'orario di lavoro, la sorveglianza esercitata e la conformità ai requisiti normativi. Tali informazioni sono raccolte in un registro dedicato, disponibile per audit interni ed esterni.

#### 4. Programmi di formazione e apprendistato

In caso di attivazione di programmi di **formazione professionale o apprendistato**, l'organizzazione si impegna a garantire che:

- tali programmi siano conformi alla normativa nazionale;
- i minori coinvolti **non siano in alcun modo sfruttati**;
- venga favorito lo sviluppo formativo, personale e professionale del giovane;
- sia sempre mantenuta una distinzione chiara tra apprendistato e lavoro subordinato.

L'accesso alla formazione avviene su base volontaria e con il consenso informato dei genitori o tutori legali.

#### 5. Divieto di lavoro notturno e pericoloso per i minori

L'organizzazione **non impiega minori di età inferiore ai 18 anni** in:

- turni notturni;
- condizioni di lavoro pericolose o dannose per la salute, la sicurezza o lo sviluppo psicofisico;
- attività che esponano a sostanze chimiche, macchinari pericolosi, sollevamento di carichi pesanti o ambienti insalubri.

Le mansioni assegnate ai giovani lavoratori (16-17 anni) sono limitate e valutate sulla base di un'analisi dei rischi dettagliata.

#### 6. Meccanismi di verifica dell'età

Per ogni lavoratore, l'organizzazione implementa **meccanismi affidabili di verifica dell'età**, attraverso:

- richiesta di documentazione legale (documento d'identità, certificato di nascita);
- processi di identificazione e conferma basati su fonti ufficiali;
- registrazione sicura e riservata delle informazioni raccolte.



Building Sustainable Innovation

Tutti i documenti sono conservati nel rispetto della normativa sulla privacy e sono disponibili in caso di ispezioni o audit.

## 7. Azioni correttive in caso di lavoro minorile

Nel caso in cui venga identificata la presenza di minori impiegati in violazione delle norme previste:

- l'organizzazione attiva **immediatamente un piano di azione correttivo** centrato sul **miglior interesse del bambino**;
- viene sospesa l'attività lavorativa del minore e si avvia un percorso di supporto che può includere il reinserimento scolastico, l'accompagnamento formativo o il sostegno familiare;
- il piano di azione è **documentato, verificabile e monitorato**, al fine di garantire la sostenibilità delle soluzioni adottate.

L'azienda assume piena responsabilità della gestione del caso e coopera con autorità, ONG e famiglie per assicurare una risposta tempestiva e umanamente adeguata.

## 8. Prevenzione e miglioramento continuo

L'organizzazione attua misure preventive per evitare il verificarsi di lavoro minorile, tra cui:

- formazione continua del personale sulle politiche aziendali e i rischi connessi;
- inclusione di clausole specifiche nei contratti con fornitori e partner;
- valutazione periodica dei rischi sociali nella catena di fornitura;
- attuazione di audit interni e controlli di conformità.

Il nostro approccio è basato sul **principio di miglioramento continuo**, cardine della PAS 24000, e integra strumenti di monitoraggio, rendicontazione e feedback da parte degli stakeholder.

FI.MO.TEC. S.P.A.

Luca Tamberi

GEO

