

## POLITICA PER LA GESTIONE DEL LAVORO INFANTILE

L'azienda NON ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

L'organizzazione stabilisce, documenta, mantiene attive e comunica efficacemente al personale e alle altre parti interessate, politiche e procedure scritte per rimediare a situazioni di lavoro infantile, e fornisce un adeguato sostegno finanziario e di altro genere per permettere ai bambini coinvolti di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino.

L'azienda NON impiega giovani lavoratori, che siano ancora soggetti all'istruzione obbligatoria, e pertanto rispetta completamente, in quanto non applicabili, i criteri stabiliti dalla SA8000 per quanto riguarda:

- Il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti (meno di 10 ore al giorno);
- Il tempo di lavoro giornaliero (non più di 8 ore al giorno);
- Il lavoro in orario notturno;
- 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.

L'azienda 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, si impegna a:

- 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 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;
- Promuovere forme di collaborazione con Organismi Non Governativi (ONG) per il sostegno delle politiche a tutela dei minori.

In fase di selezione di nuovo candidato/a, il responsabile di funzione e il responsabile Risorse Umane, specificano alla società di selezione incaricata, se coinvolta, 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 Risorse Umane si accerta della veridicità dei dati anagrafici, richiedendo copia dei documenti d'identità e/o del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL.

**FINCANTIERI NEXTECH S.p.A.**  
con socio unico

**Sede legale**  
Via Carlo Ottavio Cornaggia, 10  
20123 Milano (MI)

**Sede operativa**  
Via Trieste, 3  
19020 Follo (SP)  
Tel. +39 0187 980965  
Fax +39 0187 981251

**Sede commerciale**  
Via Carciano, 69 - 00131 Roma (RM)

Cap. Soc. € 12.000.000,00 I.v.  
R.E.A. MI 2073993  
C.F. e P.IVA 00890740111  
PEC: [fincantierinx@legalmail.it](mailto:fincantierinx@legalmail.it)  
[fincantierinextech.com](http://fincantierinextech.com)

**FINCANTIERI**

## AZIONI DI RIMEDIO

Qualora, a seguito di audit presso i fornitori, o tramite qualunque altra 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 Social Performance Team, al Responsabile Qualità e Sistema di Gestione Integrato, o al Responsabile Sistema Gestione per la Responsabilità Sociale (RSG). Un rapporto di Non Conformità viene aperto, secondo quanto indicato nella relativa procedura, e se ne dà immediata comunicazione alla Direzione.

La Direzione (in collaborazione con RSG), 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 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 familiare
- 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

La Direzione e il Responsabile del Sistema di Gestione (o Responsabile Della Direzione) si impegnano ad individuare le modalità e reperire le risorse per la realizzazione del progetto di rimedio.

Qualora, a seguito di audit presso i fornitori, o tramite qualunque altra fonte di informazione, il personale dell'azienda venga a conoscenza di impiego dei giovani lavoratori, il deve assicurarsi, tramite audit, 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;
- 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;
- 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.

Chiunque sappia di violazioni delle suddette condizioni dovrà aprire una non conformità dandone immediata comunicazione a Rappresentante della Direzione, Responsabile del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale o attraverso il portale <https://fincantierixt.segnalazioni.net/>. Le NC vengono gestite come sopra indicato.

## APPENDIX

---

### 1.1 DEFINIZIONI

- **BAMBINO:** è il minore di età inferiore ai 16 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).

### 1.2 DEFINIZIONE LAVORO INFANTILE

La norma di riferimento definisce lavoro infantile qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore ai 15 anni.

L'azienda non si avvale in nessun caso di lavoro infantile ed adotta ogni forma di sostegno ed azioni necessarie (contrattuali, di auditing, di selezione del mercato) atte a garantire che anche nel suo contesto non allignino situazioni in cui la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini sia compromessa perché sottoposti a lavoro infantile.

### 1.3 RIFERIMENTI NORMATIVI PRINCIPALI

- Dlgs. 81:2008 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- UNI EN ISO 9001:2015: Sistemi di gestione per la Qualità.
- UNI EN ISO 37001:2016: Sistemi di gestione Anticorruzione.
- UNI EN ISO 9004:2000: Linee guida per il miglioramento
- Punto 7.1 Risorse
- Punto 7.1.2 Persone
- Punto 7.2 Competenza
- Punto 7.3 Consapevolezza
- Punto 7.1.3 Infrastruttura
- Punto 7.1.4 Ambiente per il funzionamento dei processi
- Punto 7.1.5 Risorse per il monitoraggio e la misurazione
- SA8000:2014: Responsabilità sociale.
- Riferimenti 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; Protezione da sfruttamento economico ed attività nocive;
- L. 148/2000 Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle forme peggiori di lavoro minorile.

La Direzione

Milano, 06.06.2024