



POLITICA DI RIMEDIO IN CASO DI LAVORO INFANTILE

Attraverso la Politica di seguito riportata, la Direzione Generale comunica, all'interno ed all'esterno dell'Azienda, che intende operare con metodi e sistemi efficienti e trasparenti che garantiscano la continua rilevazione delle aspettative delle Parti Interessate e l'evoluzione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale che ne assicura l'attuazione, in termini di continuo miglioramento, verso dette aspettative.

La Direzione PIDE SRL al fine di assicurare che nessun bambino sia erroneamente impiegato in azienda, all'atto della selezione, si accerta della veridicità dei dati anagrafici del candidato nonché, all'atto dell'assunzione, richiede copia dei documenti d'identità, del permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Comunità Europea) e di quelli previsti dal CCNL.

Nonostante l'impegno a non assumere lavoratori che rientrano nella definizione di bambino, nel caso in cui sia rilevato tale impiego da parte dei propri fornitori, la Direzione PIDE SRL in collaborazione con il Responsabile SA8000, si impegna a mettere in atto una serie di azioni di rimedio volte a tutelare il bambino e la propria famiglia. Nell'eventualità in cui PIDE SRL scopra l'uso di lavoro infantile presso proprie sedi/cantieri provvede ad avvertire in modo tempestivo gli Enti istituzionali e le Associazioni attive nel settore al fine di segnalare tali situazioni di non conformità. PIDE SRL collabora inoltre con le istituzioni e definisce direttamente con il fornitore azioni di rimedio volte a non compromettere in modo negativo la situazione del bambino, valutando rispettivamente:

- la criticità della situazione del bambino;
- le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per lo specifico caso in esame. Consapevole della difficoltà di gestione della situazione, PIDE SRL si avvarrà sempre del sostegno di Associazioni attive nel settore (Telefono Azzurro, Unicef, Associazione Sudin ONLUS, Vicini di Casa ONLUS, Animaimpresa, ecc), che possano fornire indicazioni sulle modalità più idonee per intrattenere le relazioni con il bambino e la sua famiglia, nonché per l'individuazione dei canali più adatti per la sua tutela. Il piano di rimedio individuato deve tenere presente i seguenti aspetti:
- garantire una forma di sostentamento al bambino e alla sua famiglia per il mancato lavoro fornendo un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario familiare;
- garantire che il minore possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria secondo quanto previsto dalla normativa vigente pur promuovendo l'orientamento al mondo del lavoro anche attraverso il pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola;
- cercare di inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nelle attività di ricerca di una occupazione, un familiare del minore, in modo da assicurare il sostentamento finanziario della famiglia ed un alleggerimento delle responsabilità del minore stesso. La Direzione in collaborazione con il Responsabile SA8000 e con gli Enti istituzionali o Associazioni, si impegnano ad individuare le modalità e reperire le risorse per la realizzazione del piano di rimedio.

PIDE SRL riconosce il diritto allo studio favorendo l'informazione per i giovani lavoratori. PIDE SRL Nel caso sia inserito nell'organico aziendale un giovane lavoratore (età compresa tra i 16 e 18 anni) che abbia già assolto l'obbligo scolastico, l'azienda si impegna ad offrire al ragazzo una formazione professionale che ne rispecchi le attitudini personali. Il ragazzo sarà inserito in un programma di formazione professionale (così come previsto dalle normative in vigore) e sarà garantito il rispetto della normativa in materia di sicurezza al fine di assicurare che non sia esposto a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. In particolare, nel caso di giovani lavoratori PIDE SRL si impegna a:

- non esporli a lavori pericolosi (esposizione ad agenti fisici, biologici, chimici o particolari processi di lavorazione);
- divieto assoluto di lavoro notturno;
- rispetto della normativa in vigore in materia di riposo settimanale. Nel caso PIDE SRL accerti che il giovane lavoratore non abbia completato il percorso di studio obbligatorio, provvede a:
 - stabilire per il giovane lavoratore un orario di lavoro al di fuori di quello scolastico;
 - verificare che il tempo impiegato per il lavoro, la scuola e il trasporto (da e per il luogo di lavoro e la scuola) non superi le 10 ore complessive e l'orario di lavoro non superi le 8 ore giornaliere;
 - vietarne il lavoro nelle ore notturne

I fornitori si attengono alle disposizioni contrattuali che prevedono il rispetto delle politiche PIDE SRL in materia di responsabilità sociale e di impegno a combattere il lavoro minorile secondo le indicazioni del presente documento. Il rispetto di tale requisito è ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con PIDE SRL che si impegna a verificare presso i propri fornitori l'inesistenza di situazioni di lavoro infantile o minorile che violino la normativa vigente in materia. Nel caso in cui si individuino da parte del fornitore:

- utilizzo di lavoro infantile (< 16anni);
 - utilizzo di giovani lavoratori (16 - 18 anni) per i quali non siano rispettati i requisiti previsti;
- la Direzione PIDE SRL provvede a segnalare in modo tempestivo situazioni di non conformità agli Enti istituzionali o Associazioni preposte a tale scopo. PIDE SRL collabora con le istituzioni e definisce direttamente con il fornitore azioni di rimedio volte a non compromettere in modo negativo la situazione del lavoratore minore. Tali azioni sono registrate da parte del Responsabile SA8000 e tenute costantemente sotto controllo. L'azienda inoltre richiede la stessa tutela dei lavoratori ai propri fornitori.

Marostica, 01/07/2022

La Direzione Generale