

**SA8000®**

**Procedura lavoro  
infantile**

## **INDICE**

1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE .....	2
2	RIFERIMENTI NORMATIVI E PROCEDURALI .....	3
3	TERMINI E DEFINIZIONI .....	4
4	RESPONSABILITÀ .....	5
5	ATTIVITÀ DA ESPLETARE IN CASO DI LAVORO INFANTILE .....	6
6	CONTROLLI .....	8
7	AGGIORNAMENTO .....	8
8	PUBBLICAZIONE .....	8

## 1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Accenture Technology Solutions S.r.l. adotta il principio della protezione dei bambini e dei minori da ogni forma di sfruttamento. A tale fine, non usufruisce direttamente, né favorisce l'utilizzo del lavoro infantile.

Le esperienze promosse in ambito Corporate Citizenship e denominate di "scambio scuola-lavoro" non rientrano nel campo di applicazione del lavoro infantile. Esse sono previste dalla **Policy n. 112** e per essere attuate richiedono l'approvazione delle funzioni interne Legale ed Employee Relations.

### CONTESTO

La tutela del lavoro dei minori in Italia trova il suo fondamento nella Convenzioni Internazionali, prima fra tutte la Convenzione di New York del 1989 sui diritti del fanciullo, e negli articoli 34 e 37 della Carta Costituzionale.

L'articolo 32 della Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza (CRC) sancisce "il diritto del fanciullo di essere protetto contro lo sfruttamento economico e di non essere costretto ad alcun lavoro che comporti rischi o sia suscettibile di porre a repentaglio la sua educazione o di nuocere alla sua salute o al suo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale".

Una ricerca della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro in Italia, pubblicata nel 2021, stima che ben 2,4 milioni di occupati in età 16-64 anni hanno iniziato a lavorare prima dei 16 anni, ovvero complessivamente il 10,7% degli occupati nel 2020.

L'obiettivo 8.7 degli "Obiettivi di sviluppo sostenibile", adottati da tutti gli Stati membri dell'ONU nel 2015, prevede la "fine del lavoro minorile entro il 2025 in tutte le sue forme".

Alla luce dell'indagine nazionale sul lavoro minorile in Italia, condotta dall'Associazione B. Trentin e da "Save the Children" e delle tipologie di attività potenzialmente esposte al rischio di lavoro minorile, Accenture Technology Solutions S.r.l. – pur ritenendo che sia le proprie attività che la catena di fornitura siano a rischio basso in relazione all'impiego di lavoro infantile – ha definito la presente procedura per gestire eventuali situazioni specifiche che potrebbero coinvolgere anche i fornitori.

Questa procedura si affianca localmente alla **Policy n. 1006 Prohibition on Human Trafficking, Forced Labor and Child Labor.**

### OBIETTIVI

L'applicazione della presente Procedura si pone i seguenti obiettivi:

- garantire che non sia utilizzato lavoro infantile;
- prevedere le modalità di recupero di bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile;
- attivare azioni di rimedio per fornire il supporto ai bambini di cui sopra, al fine di garantirne la frequenza scolastica obbligatoria;
- promuovere l'educazione dei bambini e dei giovani lavoratori, tirocinanti e apprendisti soggetti a istruzione obbligatoria;
- evitare che i bambini e i giovani lavoratori, tirocinanti e apprendisti siano esposti a situazioni di pericolo, insicure o nocive per la salute.

Il campo di applicazione riguarda la gestione dei dipendenti diretti, collaboratori, lavoratori in somministrazione, fornitori e subfornitori.

La procedura si applica ad Accenture Technology Solutions S.r.l. ed ai suoi Fornitori, Appaltatori, Sub-fornitori nel caso in cui fosse accertata la presenza di lavoro infantile, di giovani lavoratori, tirocinanti e apprendisti, così come definiti dalla norma SA8000®, integrata dalle leggi nazionali.

## 2 RIFERIMENTI NORMATIVI

	<b>RIFERIMENTO</b>	<b>STATO</b>
<b>Norma SA8000:2014®</b>	Standard volontario, verificabile attraverso audit di terza parte, che definisce i requisiti che devono essere soddisfatti dalle organizzazioni, inclusi il riconoscimento o il miglioramento dei diritti dei lavoratori, le condizioni del luogo di lavoro ed un sistema di gestione efficace.	Versione vigente
<b>Costituzione della Repubblica Italiana</b>	Rif. Articolo 34 e Articolo 37, che definiscono obbligatorietà e gratuità dell'istruzione inferiore e stabiliscono che il limite minimo di età per il lavoro salariato sia definito per legge.	Versione vigente
<b>Legge n. 977 del 17/10/1967 e sue modifiche successive</b>	"Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti"	Versione vigente
<b>D.lgs n. 345 del 04/08/1999 e Dlgs n. 262 del 18/08/2000</b>	"Attuazione della direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro"  "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"	Versione vigente
<b>Legge n. 296 del 27.12.2006</b>	"Legge Finanziaria 2007" L'articolo 1 comma 622 definisce che l'età per l'accesso al lavoro è elevata da 15 a 16 anni - o a 15 nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro.	Versione vigente
<b>D.Lgs n. 77 del 15/04/2005</b>	"Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53"	Versione vigente
<b>D.lgs n. 81 del 09/04/2008 e s.m.i.</b>	"Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"	Versione vigente
<b>Convenzione Nazioni Unite sui Diritti del Bambino</b>	"Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, 1989"	Versione vigente
<b>Convenzioni ILO n. 138 - 182 Raccomandazione 146</b>	Convenzione 138 - "Convenzione sull'età minima, 1973"	Versione vigente

	<p>Convenzione 182 – “Convenzione relativa alla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile, 1999”</p> <p>Raccomandazione 146 – “Raccomandazione relativa all’età minima per l’assunzione all’impiego, 1973”</p>	
--	--	--

### 3 TERMINI E DEFINIZIONI (rif. SA8000:2014)

<b>Bambino</b>	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.
<b>Lavoro infantile</b>	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.
<b>Giovane lavoratore</b>	<p>Qualsiasi lavoratore che superi l’età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.</p> <p>Il termine Lavoratore Minorenne viene utilizzato, all’interno della presente Procedura, per definire un lavoratore che abbia già compiuto i 16 anni di età (età minima per l’accesso al lavoro stabilita dalla legislazione italiana) ma non abbia ancora raggiunto la maggiore età.</p>
<b>Azioni di rimedio per il lavoro infantile</b>	Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l’educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.
<b>NC - Non Conformità</b>	Non soddisfacimento di un requisito, nel caso specifico relativamente allo Standard SA8000:2014®.
<b>AC - Azione Correttiva</b>	Azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.
<b>SPT - Social Performance Team</b>	Organo plurisoggettivo costituito per applicare tutti gli elementi di SA8000® in Accenture Technology Solutions S.r.l., dotato di proprie regole di funzionamento e di autonomi poteri di iniziativa e controllo in riferimento a tali elementi.
<b>RLSA - Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000</b>	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®.

In Italia, secondo le leggi locali, per “Bambino” si intende qualsiasi persona sotto i 16 anni di età.

#### **4 RESPONSABILITA' E RUOLI COINVOLTI**

Le segnalazioni relative a situazioni di lavoro infantile o a casi di lavoro pesante e pericoloso per i giovani lavoratori possono pervenire da tutto il personale, da persone non dipendenti ed esterne all'azienda tramite il canale “Ethics Line”, dalle normali attività ispettive della pubblica amministrazione.

La Direzione Risorse Umane, la Direzione Legale, e l'Amministratore Delegato Accenture Italia sono responsabili della corretta applicazione della presente procedura.

La Direzione Risorse Umane, in collaborazione con tutti i Responsabili di Funzione, ha la responsabilità di attuare la presente procedura.

##### **Verifica dell'età in fase di assunzione**

Per quanto attiene il personale dipendente diretto o collaboratore di Accenture Technology Solutions S.r.l., la Direzione Risorse Umane è responsabile dell'individuazione di possibili situazioni di lavoro infantile o della presenza di giovani lavoratori all'interno dell'Azienda, attraverso la valutazione dei documenti (carta d'identità) presentati dal lavoratore al momento dell'assunzione, dell'inizio del tirocinio o dell'apprendistato o successivamente.

L'azienda vieta in ogni caso l'assunzione al proprio interno di personale di età inferiore ai 16 anni di età, come determinato dalla legislazione italiana in materia.

In fase di selezione del personale viene tassativamente stabilito che la ricerca deve riguardare personale di età superiore ai 16 anni.

La verifica dell'età, “Minimum Legal Working Age check”, è uno dei controlli previsti nell'ambito del processo di Background Check, disciplinato dalla global policy 0112 - Employee Background Screening. Si applica in fase di pre-assunzione a tutti i candidati futuri dipendenti e tirocinanti e viene svolto tramite una terza parte, che raccoglie copia di un documento di identità valido e ne attesta l'autenticità. Successivamente una funzione interna (HRSS – HR Shared Services, ubicata a Mumbai, India), verifica che la data di nascita indicata nel documento sia superiore ai 16 anni e traccia l'esito della verifica sul sistema preposto alla tracciatura di tutti i background check, basato su piattaforma Service Now.

La Società AHRS (dedicata alla gestione delle attività di payroll per tutte le società Accenture) prepara poi la pratica UNILAV per la registrazione dell'assunzione dove vengono verificati attentamente i documenti identificativi della persona da assumere e, in caso di irregolarità, contatta il candidato e sospende l'assunzione in attesa di chiarimenti.

Per i lavoratori in somministrazione il Background Check viene fatto dai rispettivi datori di lavoro (le Agenzia per il lavoro) secondo la Policy 1420 - Requirements for Subcontractors & Other Supplier Personnel. Le Agenzie devono poi fornire attestazione di avvenuto screening degli stessi check previsti nella Policy 0112.

Per quanto attiene il personale dipendente o collaboratore di imprese esterne, che operano per conto di Accenture Technology Solutions S.r.l. (fornitori, sub-fornitori, appaltatori, sub-appaltatori), i responsabili dell'individuazione delle criticità, possono essere a titolo esemplificativo l'Ufficio Acquisti, il RSPP o i dipendenti stessi, che nel caso riscontrassero anomalie sul rispetto dei principi esposti in apertura, ovvero

trovassero bambini a lavorare, dovranno segnalare tutte le situazioni, certe o dubbie, ad [Accenture Business Ethics Helpline](#).

## 5 ATTIVITA' DA ESPLETARE IN CASO DI LAVORO INFANTILE

Qualora il personale di Accenture Technology Solutions S.r.l. venga a conoscenza dell'impiego di lavoro infantile **presso l'azienda stessa**, effettuerà immediata segnalazione tramite [Accenture Business Ethics Helpline](#) al fine di consentire l'immediato indirizzamento della violazione.

Nel caso in cui si rilevasse l'effettivo utilizzo di lavoro infantile occorrerà comunicare la presenza del minore ai servizi sociali di tutela minori e ad eventuali altre autorità (e.g. forze dell'ordine), a seconda del problema riscontrato. Se la situazione è relativa a personale dipendente, la comunicazione avviene a cura della Direzione Risorse Umane.

Qualora vengano segnalati casi di lavoro infantile presso i **fornitori/subappaltatori e subfornitori**, la persona che ha riscontrato la violazione segnalerà tramite [Accenture Business Ethics Helpline](#). A seguire verrà attivato immediatamente l'Ufficio Acquisti e l'Ufficio Legale. L'ufficio Acquisti contatterà il Fornitore coinvolto, per verificare l'effettiva esistenza della non conformità. In caso di riscontro positivo, pianificherà e concorderà con fornitori/subappaltatori e subfornitori i programmi di rimedio e, successivamente, si accerterà che il Fornitore abbia attivato le comunicazioni richieste e si concorderanno le azioni di sostegno possibili a seconda del caso specifico.

Nel caso in cui il segnalante sia un ente ispettivo, Accenture Technology Solutions S.r.l. dovrà agire immediatamente applicando quanto richiesto dall'ente stesso, informando il SPT ed analizzando cosa non abbia funzionato nella procedura esistente e cosa debba essere fatto per migliorarla.

### **Le azioni di rimedio previste nel caso in cui sia 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 di cui il lavoratore di età inferiore a 16 anni è parte sia particolarmente grave e possa peggiorare, in relazione al suo licenziamento del bambino, Accenture Technology Solutions S.r.l. valuterà come aiutare la famiglia, coinvolgendo i servizi sociali locali. Accenture Technology Solutions S.r.l. valuterà anche la possibilità di assumere un familiare al fine di garantire un sostegno economico alla famiglia;
- prevedere per il bambino la continuazione o la ripresa degli studi, nel caso in cui questi fossero stati interrotti, al fine di garantire il completamento della formazione scolastica obbligatoria, impegnandosi o richiedendo al fornitore coinvolto (nel caso fosse il datore di lavoro) l'impegno finanziario al sostenimento di tutte le spese necessarie (per es. tasse scolastiche, acquisto dei libri e spese di altro tipo) per la frequenza a scuola;

- coinvolgere assistenti sociali, associazioni di volontariato etc, che possano coadiuvare nel monitoraggio della situazione del minore e del suo contesto familiare.

**Le azioni di rimedio previste nel caso di giovani lavoratori soggetti a istruzione obbligatoria** (ovvero di ragazzi di età compresa tra i 16 anni e i 18 anni non compiuti, che non abbiano ancora frequentato almeno 10 anni di scuola o che non abbiano ancora conseguito una qualifica professionale) sono le seguenti:

- identificare per ciascun giovane lavoratore un tutor interno di Accenture Technology Solutions S.r.l., con funzioni di supporto, programmazione e coordinamento delle attività di formazione e di lavoro;
- esaminare il piano formativo individuale definito per la formazione obbligatoria, con particolare riguardo ai contratti di apprendistato;
- assicurarsi che il giovane lavoratore non sia esposto a situazioni pericolose o nocive per la salute;
- ridefinire le mansioni del giovane lavoratore all'interno di Accenture Technology Solutions S.r.l. in modo da assicurarsi che il lavoro non sia svolto durante le ore di formazione, che la somma delle ore di scuola, lavoro e trasporto non ecceda le 10 ore giornaliere, e che il giovane lavoratore non sia esposto a situazioni pericolose o nocive per la salute;
- prevedere un apposito percorso di formazione professionale che riesca a valorizzare le competenze del giovane lavoratore, arricchendone le conoscenze e le abilità per un migliore futuro inserimento nel mondo del lavoro.

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

Alla decisione delle risoluzioni da prendere partecipano la Direzione Risorse Umane, il SPT e gli altri soggetti di volta in volta coinvolti, quali ad esempio i rappresentanti dei servizi sociali locali e/o fornitori, se la NC è riscontrata presso questi ultimi.

La scelta del rimedio appropriato deriva da un'analisi delle condizioni familiari del bambino o giovane lavoratore, dalla presenza di ONG/Associazioni sul territorio che sia utile coinvolgere e dalla disponibilità di programmi di recupero da parte delle Amministrazioni locali.

Tutti i rimedi implementati sono monitorati e valutati al fine di determinarne l'efficacia. Le modalità adottate ed i tempi necessari per la corretta valutazione dell'efficacia sono stabiliti in funzione dello specifico rimedio adottato.

Il SPT potrà proporre inoltre di aprire un'azione correttiva a seguito della non conformità riscontrata.

Le NC e le AC sono gestite e documentate secondo quanto indicato nella procedura interna di riferimento.

Il SPT ha il compito seguire la chiusura della NC e delle eventuali AC aperte a seguito della stessa e di darne comunicazione alla Direzione Aziendale.



## **6 CONTROLLI**

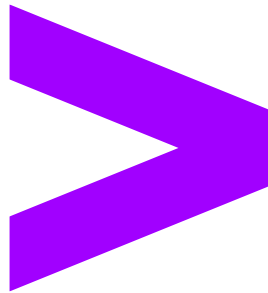
Il SPT effettua monitoraggi periodici per il mantenimento della SA8000® in cui vengono analizzati gli indicatori, le NC ed eventuali reclami /sanzioni da parte degli enti preposti.

## **7 AGGIORNAMENTO**

Il Responsabile del Sistema di Gestione ha la Responsabilità dell'archiviazione e pubblicazione della Procedura.

## **8 PUBBLICAZIONE**

La procedura viene resa disponibile e comunicata al personale mediante la pubblicazione sullo [Sharepoint interno SA8000](#) e sul sito [Corporate Citizenship: Il Nostro Impatto Sociale | Accenture in Italia](#).



Copyright © 2023 Accenture  
All rights reserved.  
Accenture and its logo are trademarks of Accenture.