



REQUISITI – PRINCIPI DI SOSTENIBILITÀ PROTEZIONE DEI BAMBINI E DEI GIOVANI LAVORATORI (D1)

Principi

- I. La società deve assicurare una adeguata protezione dei bambini e dei giovani lavoratori
- II. La società non deve impiegare né favorire l'impiego di lavoro minorile.
- III. La società vieta l'ingresso di bambini nelle proprie aree.

Disposizioni operative

- L'accesso alle aree non è consentito a minori di età inferiore ai 16 anni.
L'età minima di assunzione in azienda è pari a 18 anni.
Al riguardo la società adotta le seguenti regole:
 - verifica dell'età di tutti i candidati tramite documento di identità valido prima dell'assunzione;
 - per ognuno deve essere mantenuta una documentazione come prova verificabile dell'età;
 - controllo visivo dei lavoratori che accedono nelle aree (produzione e/o uffici).
- L'età minima di assunzione consentita dalla legislazione italiana è pari a 16 anni, di conseguenza la società potrebbe assumere giovani lavoratori di età compresa tra i 16 e i 18 anni.
In tal caso la società adotta le seguenti regole:
 - la retribuzione deve essere commisurata a quella dei lavoratori adulti in posizione analoga;
 - i giovani lavoratori non dovranno essere assolutamente impiegati durante le ore di scuola;
 - le ore lavorative nei giorni non scolastici e non festivi non devono essere superiori alle 8 ore;
 - la somma giornaliera di ore di viaggio (da e per la scuola e luogo di lavoro), ore di scuola e ore di lavoro non dovrà superare 10 ore;
 - i giovani lavoratori non dovranno essere impiegati nell'orario notturno;
 - i giovani lavoratori non dovranno essere impiegati in attività di tipo pericoloso, insicure, insalubri o faticose.

Procedure di rimedio in caso di riscontro di lavoro minorile nella catena del valore

1. Valutazione del caso

- Verifica dell'età del minore tramite documentazione e classificazione del caso (minore lavoratore con meno di 15 anni/da 15 a 17 anni).
- Analisi delle condizioni scolastiche, sociali e familiari.

2. Sospensione controllata dell'attività

- Sospensione del minore lavoratore dalla mansione.
- Richiesta al fornitore di rimuovere immediatamente il minore da qualsiasi attività lavorativa.



MANUALE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

MN SA 8000

Edizione 1 - Rev. 0
del 15.06.2026
ABSTRACT

3. Segnalazione e attivazione immediata

- Notifica immediata al Social Performance Team.

4. Programmi di rimedio individuale

- Richiesta allo stakeholder di un programma di rimedio del minore lavoratore, che può includere:
 - a. reinserimento scolastico o formativo;
 - b. monitoraggio periodico del percorso;
 - c. divieto assoluto di riassegnazione del minore a mansioni lavorative.

5. Azioni correttive verso lo stakeholder

- Richiesta dell'evidenza di attuazione del programma di rimedio.
- Valutazione della necessità di introdurre audit e/o controlli documentali annunciati o non annunciati.
- In caso di mancata collaborazione: sospensione o cessazione del rapporto.

6. Monitoraggio e chiusura del caso

- Verifica periodica dell'attuazione del piano di rimedio.
- Chiusura solo quando il minore è stabilmente reinserito in un percorso educativo/formativo.
- La gestione è riportata nel Registro delle non conformità informatico.