

POLITICA DI TUTELA DEI MINORI E DEI GIOVANI LAVORATORI

Classificazione: Pubblico ¹

Vers.	Data	Modifica	Redatto da	Approvato da
0.1	30/05/2021	Prima stesura	RGOV	Area DIR, Area AdS
0.2	12/12/2025	Aggiornamento normativo	RGOV	CEO

¹ Il presente documento è di proprietà della Stone Security e ad uso esclusivo dei destinatari interni (Dipendenti). Ne è vietata qualsiasi forma di divulgazione, trasmissione o riproduzione a terze parti non autorizzata dalla Stone Security.

Sommario

PREMESSA	3
SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
TERMINI, DEFINIZIONI E ACRONIMI	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1. PRINCIPI GENERALI	6
2. DIVIETO DI LAVORO MINORILE E TUTELA DEI GIOVANI LAVORATORI ...	6
3. VERIFICA DELL'ETÀ IN FASE DI SELEZIONE E ASSUNZIONE.....	7
4. AZIONI DI RIMEDIO IN CASO DI LAVORO INFANTILE.....	8
5. AZIONI DI RIMEDIO IN CASO DI IMPIEGO NON CONFORME DI GIOVANI LAVORATORI	8
6. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI	
9	
7. MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO	10

PREMESSA

SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Politica ha lo scopo di definire i principi, gli impegni e gli indirizzi adottati dall'Organizzazione per la prevenzione del lavoro minorile e la tutela dei minori e dei giovani soggetti a obbligo di istruzione. Essa si applica:

- a tutto il personale dell'Organizzazione;
- ai fornitori, subfornitori e partner che operano per conto di Stone Security S.r.l.;
- alle attività formative e di orientamento al lavoro consentite dalla normativa vigente.

TERMINI, DEFINIZIONI E ACRONIMI

Vengono utilizzati nel seguito i seguenti termini:

- SGI (Sistema di Gestione Integrato);
- SPT (Social Performance Team);
- Bambino: qualsiasi persona di età inferiore ai 16 anni, salvo che la normativa vigente in materia di età minima per l'accesso al lavoro o di istruzione obbligatoria preveda un limite di età superiore, nel qual caso si applica il limite più elevato. Qualora la normativa consenta, in via eccezionale, l'accesso al lavoro a partire dai 14 anni, tale soglia può essere applicata nei limiti e alle condizioni previste dalla legge.
- Giovane lavoratore: qualsiasi persona che abbia superato l'età definita per il bambino e che non abbia ancora compiuto i 18 anni.
- Lavoro infantile: qualsiasi attività lavorativa svolta da un bambino, come sopra definito, non consentita dalla normativa vigente, con esclusione delle attività espressamente ammesse dalle disposizioni di legge applicabili.
- Lavoro pericoloso: qualsiasi attività lavorativa che, per sua natura o per le modalità con cui viene svolta, possa esporre bambini o giovani lavoratori a rischi per la salute, la sicurezza, lo sviluppo fisico o psicologico, ovvero compromettere la frequenza scolastica o la partecipazione ai percorsi di istruzione e formazione obbligatoria. Rientrano in tale definizione, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le attività che comportano l'esposizione a pericoli fisici, chimici o biologici, l'utilizzo di macchinari o attrezzature non adeguate all'età, il lavoro in ambienti insalubri o insicuri,

nonché l'esecuzione di mansioni in orari incompatibili con l'obbligo scolastico o con adeguati tempi di riposo.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- [1] UNI EN ISO 9001:2015 “Sistemi di gestione per la qualità - Requisiti”;
- [2] ISO/IEC 27001:2022 “Sistemi di gestione per la sicurezza delle informazioni - Requisiti”;
- [3] UNI EN ISO 14001:2015 “Sistemi di gestione ambientale - Requisiti”;
- [4] UNI EN ISO 45001:2023 “Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti”;
- [5] UNI EN ISO 37001:2016 “Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione - Requisiti”;
- [6] SA8000:2014 “Sistemi di gestione della responsabilità sociale”;
- [7] UNI PdR 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la Parità di Genere”.
- [8] UNI ISO 20400:2017 “Approvvigionamento sostenibile - Guida”;
- [9] Normativa nazionale di recepimento della Direttiva 94/33/CE Decreto Legislativo 4 agosto 1999, n. 345, così come modificato e integrato dal Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 262 – “Disposizioni in materia di tutela dei minori sul lavoro”;
- [10] Costituzione della Repubblica Italiana Articolo 37 – “Tutela del lavoro dei minori e definizione dei limiti minimi di età per l'accesso al lavoro”;
- [11] Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) Articolo 10 – “Tutela dei minori nei luoghi di lavoro”;
- [12] Normativa in materia di apprendistato e tirocini Legge 19 gennaio 1955, n. 25 e Legge 24 giugno 1997, n. 196 – “Apprendistato e contratti di tirocinio”;
- [13] Contratti di formazione lavoro Legge 19 luglio 1994, n. 451 – “Contratti di formazione e lavoro”;
- [14] Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili – “Disposizioni in materia di età minima, tutela dei giovani lavoratori, apprendistato e formazione”;
- [15] Normativa sull'obbligo di istruzione “Regolamento recante norme per l'attuazione dell'art. 1 della Legge 20 gennaio 1999, n. 9, relativo all'elevamento dell'obbligo di istruzione”;
- [16] Circolare Ministeriale 30 dicembre 2010, n. 101 – “Obbligo di istruzione per la fascia di età compresa tra i 6 e i 16 anni”;
- [17] Decreto Ministeriale 22 agosto 2007, n. 139, art. 1 – “Durata dell'istruzione obbligatoria pari ad almeno dieci anni”;

[18]Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 622 – “Obbligatorietà dell’istruzione finalizzata al conseguimento di un titolo di studio secondario superiore o di una qualifica professionale entro il diciottesimo anno di età”.

1. PRINCIPI GENERALI

Stone Security s.r.l. (Stone Security nel seguito) riconosce la tutela dei diritti umani e della dignità della persona come valori fondanti della propria identità aziendale. In tale contesto, la protezione dei minori e dei giovani lavoratori costituisce un principio irrinunciabile e un ambito prioritario di responsabilità sociale. La Stone Security condanna in modo esplicito e inequivocabile qualsiasi forma di lavoro minorile, diretto o indiretto, e si impegna a prevenirne l'insorgenza non solo all'interno delle proprie attività, ma anche lungo l'intera catena del valore, adottando un approccio basato su prevenzione, controllo e intervento tempestivo.

La presente Politica definisce il quadro di riferimento attraverso cui Stone Security governa il rischio di lavoro minorile, promuove una cultura di tutela dei minori e assicura il rispetto del diritto all'istruzione, allo sviluppo e alla salute.

2. DIVIETO DI LAVORO MINORILE E TUTELA DEI GIOVANI LAVORATORI

Stone Security S.r.l., in coerenza con i propri valori di responsabilità, rispetto e tutela della persona, rifiuta in modo assoluto l'impiego di bambini, intesi come persone di età inferiore ai limiti minimi previsti dalla normativa vigente per l'accesso al lavoro.

L'Organizzazione non prevede l'assunzione di personale di età inferiore ai 18 anni, salvo esclusivamente nei casi di iniziative educative, formative o di orientamento al lavoro espressamente consentite dalla normativa italiana. Tali iniziative sono finalizzate alla crescita culturale e professionale dei giovani e non possono in alcun modo configurarsi come forme di lavoro ordinario.

Eventuali giovani coinvolti in percorsi formativi o di orientamento al lavoro sono inseriti unicamente nell'ambito di progetti regolamentati, quali percorsi di alternanza scuola-lavoro (PCTO) o iniziative analoghe previste dalla legge. In tali contesti, Stone Security S.r.l. assume un ruolo attivo nella tutela della salute, della sicurezza e dello sviluppo del giovane, adottando tutte le misure necessarie a garantirne la protezione.

In particolare, l'Organizzazione assicura che:

- le attività svolte non interferiscono con l'orario scolastico;
- il giovane opera esclusivamente al di fuori delle ore di lezione;
- il tempo complessivo giornaliero dedicato a scuola, attività formative e spostamenti non risulti eccessivo o pregiudizievole per il benessere psicofisico;

- l'orario di presenza presso l'Organizzazione sia contenuto entro limiti compatibili con l'età e con le finalità educative del percorso;
- sia escluso in modo categorico il lavoro in orario notturno o in condizioni non adeguate.

Le attività assegnate ai giovani sono limitate a mansioni di supporto, osservazione e apprendimento, svolte in contesti a basso rischio e coerenti con le finalità formative del percorso, escludendo qualsiasi attività pericolosa, usurante o nociva.

Il SPT è responsabile del monitoraggio continuo delle condizioni di inserimento dei giovani, verificando la coerenza delle attività assegnate, la compatibilità degli orari e il rispetto delle misure di tutela previste dalla presente Politica.

In nessun caso Stone Security S.r.l. consente l'esposizione di bambini o giovani lavoratori a situazioni rischiose o potenzialmente nocive per la salute fisica, mentale o per lo sviluppo personale, sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro.

I principi e gli impegni definiti nella presente Politica si estendono anche ai fornitori, subfornitori e collaboratori che operano per conto dell'Organizzazione, i quali sono tenuti a rispettare analoghi criteri di tutela e prevenzione del lavoro minorile.

2.1. VERIFICA DELL'ETÀ IN FASE DI SELEZIONE E ASSUNZIONE

Al fine di garantire il rispetto dei principi di tutela dei minori e di prevenzione del lavoro minorile, Stone Security S.r.l. adotta misure strutturate di verifica dell'età dei candidati in fase di selezione e prima di qualsiasi eventuale assunzione.

La verifica dell'età costituisce un requisito preliminare e vincolante per l'accesso al lavoro ed è effettuata attraverso il controllo dei dati anagrafici e della documentazione di identità in corso di validità, nel rispetto della normativa vigente e della dignità della persona. L'Organizzazione acquisisce copia della documentazione necessaria esclusivamente a fini di verifica e tracciabilità, senza trattenere in alcun caso documenti originali.

La responsabilità del presidio di tali verifiche è attribuita alle funzioni competenti, con il supporto del SPT, che assicura la corretta applicazione dei criteri definiti dalla presente Politica.

3. AZIONI DI RIMEDIO

3.1. AZIONI DI RIMEDIO IN CASO DI LAVORO INFANTILE

Qualora, a seguito di verifiche, segnalazioni o altre fonti informative attendibili, emerga un caso di impiego di lavoro infantile presso l'Organizzazione o lungo la catena di fornitura, la situazione deve essere immediatamente segnalata allo SPT, che ne informa senza indugio la Direzione.

In tali casi l'Organizzazione si impegna ad adottare azioni di rimedio adeguate, immediate e proporzionate, finalizzate prioritariamente alla tutela del minore, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- cessazione tempestiva e immediata di qualsiasi forma di impiego non consentito;
- attivazione delle opportune segnalazioni agli enti competenti, ove previsto dalla normativa vigente;
- coinvolgimento, se necessario, delle istituzioni locali, dei servizi sociali o di altri soggetti qualificati a tutela del minore;
- valutazione e attuazione di misure di sostegno al minore e, ove opportuno, al nucleo familiare, nel rispetto della normativa applicabile, qualora la cessazione dell'impiego possa determinare una situazione di particolare vulnerabilità economica o sociale;
- adozione di misure finalizzate a garantire la continuità del percorso di istruzione obbligatoria del minore, anche attraverso forme di supporto economico o organizzativo compatibili con il quadro normativo.

Le azioni di rimedio da intraprendere sono definite caso per caso, tenendo conto dell'età del minore, del contesto familiare, delle condizioni socio-economiche e del quadro normativo applicabile, con l'obiettivo di evitare che la cessazione dell'impiego determini effetti pregiudizievoli per il minore stesso.

Ogni episodio in cui vengano identificate pratiche di lavoro infantile è documentato, analizzato e monitorato dal SPT, che assicura la tracciabilità delle decisioni assunte, verifica l'efficacia delle misure adottate e ne comunica l'evoluzione alla Direzione, fino alla completa chiusura del caso.

3.2. AZIONI DI RIMEDIO IN CASO DI IMPIEGO NON CONFORME DI GIOVANI LAVORATORI

Qualora vengano impiegati giovani lavoratori, direttamente dall'Organizzazione o presso fornitori e parti terze, l'Organizzazione si impegna a garantire che:

- l'attività lavorativa non interferisca in alcun modo con l'istruzione obbligatoria o con i percorsi formativi previsti;
- non siano assegnate mansioni pesanti, usuranti o incompatibili con l'età e con il livello di sviluppo del giovane;
- siano assicurate condizioni di lavoro sicure, salubri e adeguate;
- non vi sia esposizione a situazioni pericolose, rischiose o potenzialmente nocive per la salute fisica o mentale;
- l'orario di lavoro, sommato alle ore di scuola, formazione e spostamento, non risulti eccessivo o pregiudizievole per lo sviluppo psicofisico del giovane;
- sia in ogni caso escluso il lavoro in orario notturno.

Il SPT monitora le condizioni di impiego dei giovani lavoratori, verificando la coerenza delle attività assegnate, la compatibilità degli orari e il rispetto delle misure di tutela previste dalla presente Politica. Eventuali violazioni di tali condizioni, rilevate internamente o segnalate dal personale, devono essere tempestivamente comunicate allo SPT, che provvede alle opportune verifiche e all'adozione delle misure correttive e di tutela necessarie.

4. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI E DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI

Qualora, a seguito di controlli interni, verifiche svolte da soggetti terzi o segnalazioni del personale, emergano situazioni anche solo potenzialmente riconducibili a lavoro minorile o a condizioni di impiego non conformi per giovani lavoratori, la segnalazione deve essere tempestivamente portata all'attenzione dell'Organizzazione attraverso i canali aziendali dedicati.

Le segnalazioni possono essere effettuate in forma nominativa o anonima e sono gestite garantendo riservatezza, imparzialità e assenza di ritorsioni nei confronti dei segnalanti.

Ricevuta la segnalazione, l'Organizzazione avvia le opportune verifiche, coinvolgendo le parti interessate e il SPT, al fine di:

- accertare la fondatezza della segnalazione;
- valutare i rischi per il minore o il giovane coinvolto;
- definire e attuare eventuali azioni di rimedio adeguate.

5. MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Al fine di rafforzare il presidio del rischio e favorire l'emersione di eventuali criticità, Stone Security S.r.l. promuove attività periodiche di monitoraggio e ascolto del personale, anche mediante strumenti di consultazione interna, finalizzate a valutare l'efficacia delle politiche adottate e il livello di consapevolezza sui temi della responsabilità sociale.

Qualora le segnalazioni o le verifiche riguardino soggetti esterni all'Organizzazione, in particolare fornitori o subfornitori, la gestione dei casi avviene secondo i criteri di due diligence e di intervento definiti nella presente Politica e nei processi aziendali di gestione della catena di fornitura.