

Subject: <b>LAVORO GIOVANILE/MINORILE</b>	<b>HR Plant</b>		
Location: <b>Pomezia</b>	Proc. no: <b>SOP HR25</b>	Page <b>1</b>	of: <b>4</b>

Rev.	Date:	Description of changes:	Originator:
1	13/10/2010	Nuovo layout	Silvia Gramolini
2	20/10/2011	Rivista nessuna modifica	M. De Girolamo
3	01/10/2013	Aggiornamento versione HR Plant	C. De Angelis

Approvals:		
Proponente	Responsabile HR	Responsabile di Stabilimento

**THIS DOCUMENT REMAINS THE PROPERTY OF JOHNSON & JOHNSON  
IT MAY NOT BE COPIED OR USED BY ANY UNAUTHORISED PERSONS**

Subject: <b>LAVORO GIOVANILE/MINORILE</b>		<b>HR Procedure</b>		
Procedure no: <b>SOP HR25</b>	Revision no: <b>3</b>	Revision date: <b>01/10/2013</b>	Page <b>2</b>	of: <b>4</b>

## SCOPO

L'impiego di personale minorenni è un argomento che assume sempre più importanza in tutto il mondo. La Johnson & Johnson, società che si attiene ai valori del Credo con uno speciale interesse per la maternità e la salute infantile, ha sempre mostrato particolare sensibilità rispetto questo argomento. Lo scopo della presente procedura è regolare l'impiego di personale giovanissimo nell'ambito delle società facenti parte del gruppo Johnson & Johnson in tutto il mondo.

## DEFINIZIONI E REGOLE

### DEFINIZIONI

**Responsabile HR:** responsabile del reparto HR dello stabilimento

**Responsabile di Stabilimento:** responsabile dello stabilimento di Pomezia

**Responsabile di funzione:** figura gerarchicamente più elevata presente a Pomezia per la funzione di riferimento

### REGOLE

#### **Ambito di applicazione**

La policy si applica per l'impiego di persone al di sotto dei 18 anni di età e contiene indicazioni riguardanti l'età, la salute, la sicurezza, l'orario lavorativo, le leggi e le regolamentazioni. Viene applicata sia per il personale assunto con contratto Johnson&Johnson sia per personale in somministrazione e in stage.

#### **Età, Salute & Sicurezza**

- Nessuna persona al di sotto dei 16 anni di età può essere assunta.
- Nessuna persona tra i 16 ed i 18 anni di età può essere assunta a meno che tale impiego sia in conformità con la salute, la sicurezza ed i valori morali stabiliti dalla Convenzione 138 sull'Organizzazione Internazionale del Lavoro riguardante l'età minima ("ILO Convention 138"), che definisce quanto segue:
  - Per il lavoro che possa in qualche misura mettere in pericolo la salute, la sicurezza ed i valori morali del lavoratore, l'età minima è di 18 anni di età; se esiste una protezione adeguata ed un addestramento del lavoratore, allora l'età minima del lavoratore può essere di 16 anni. (Nessuna eccezione in questo caso è prevista nella policy della Johnson & Johnson).
  - Per il lavoro che sicuramente non mette in pericolo la salute, la sicurezza ed i valori morali del lavoratore, l'età minima è di 14 anni. (Richiede un'eccezione per la policy della Johnson & Johnson).
  - Per lavoro definito "leggero" e che non mette in pericolo la salute oppure lo sviluppo del lavoratore e non pregiudichi la frequenza della scuola l'età minima è di 12 anni (Richiede un'eccezione per la policy della Johnson & Johnson).

#### **Orario di Lavoro**

Una persona minorenni non potrà lavorare per più di 40 ore regolari con 8 ore di straordinario alla settimana e per non più di 6 giorni alla settimana.

Subject: <b>LAVORO GIOVANILE/MINORILE</b>		<b>HR Procedure</b>		
Procedure no: <b>SOP HR25</b>	Revision no: <b>3</b>	Revision date: <b>01/10/2013</b>	Page <b>3</b>	of: <b>4</b>

## **Eccezioni ed Interpretazioni**

Per giusta causa dimostrata in una particolare situazione, un'eccezione riguardante l'età e l'orario lavorativo (ma non per la salute e la sicurezza) di questa policy può essere concessa dal responsabile del Comitato Esecutivo della Johnson&Johnson solo se, tale eccezione, è in linea con la Convenzione ILO 138 e con tutte le leggi e regolamentazioni.

## **PROCEDURA AMMINISTRATIVA**

- Nessun fornitore dovrà essere ingaggiato per produrre qualsiasi prodotto, oppure componente di prodotto per la Johnson & Johnson oppure per qualsiasi delle sue affiliate a livello mondiale se non rispettoso della presente policy
- E' cura della Johnson&Johnson verificare al momento della stipula del contratto di fornitura definire all'interno dell'accordo l'obbligo di osservanza della seguente policy ([all. A](#)), di sottoporsi periodicamente a delle ispezioni, mantenere dei registri per dimostrare l'osservanza della policy.
- Se tale fornitore dovesse in qualche maniera venire meno all'accordo sottoscritto il suo contratto sarà immediatamente terminato.

## **RIF. NORMATIVI:**

Legge: L. 977/67, L. 157/81, L. 176/91 Artt. 28 e Art. 32, L.148/2000, D.Lgs 345/99, D.Lgs 262/2000, D.Lgs 345/99, D.Lgs 77/2005, L. 53/2003 Art. 4, L. 296/2007.

CCNL Chimici: na

CCNL Dirigenti: na

Accordi sindacali: na

Usi e consuetudini: na

Procedure: Policy on Employment of Young Persons

Subject: <b>LAVORO GIOVANILE/MINORILE</b>		<b>HR Procedure</b>		
Procedure no: <b>SOP HR25</b>	Revision no: <b>3</b>	Revision date: <b>01/10/2013</b>	Page <b>4</b>	of: <b>4</b>

## **ALLEGATO A**

### **Modello di Contratto con Fornitori**

**(Modificare come necessario per identificare in maniera appropriata le parti e per conformare lo stile alla terminologia dell'accordo)**

Il contraente ..... ha letto e preso atto della policy della Johnson & Johnson sull'impiego di personale giovanile/minorile.

Nella produzione di articoli/fornitura di servizi che sono l'oggetto di questo accordo, il contraente conviene che impiegherà personale giovanile solo in conformità con la suddetta policy. Il contraente permetterà a rappresentanti della Johnson & Johnson di entrare nella sua struttura in qualsiasi momento per ispezionare il personale, la sua salute, la sicurezza ed osservare il processo di produzione.

Il contraente si impegna a mantenere registri necessari a dimostrare l'osservanza della policy durante il periodo di questo accordo. E, inoltre, si impegna a comunicare alla Johnson & Johnson qualsiasi variazione che sia in disaccordo con la suddetta policy. Se il contraente dovesse venire meno all'accordo, allora la Johnson & Johnson avrà diritto di terminare tale accordo senza penale.