PROCEDURA LAVORO INFANTILE

Sommario

1. **INTRODUZIONE** 2
2. **SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE** 2
3. **RIFERIMENTI NORMATIVI** 3
4. **VERIFICA DELL'ETÀ AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE** 4
5. **AZIONI DI RIMEDIO** 4
6. **MONITORAGGIO DEI FORNITORI** 5

EMESSO da RSG		VERIFICATO E APPROVATO dall'AD	
Nome: DELBONO MARZIA	Firma	Nome: DELBONO FABIO	Firma del bono s.p.a. amministratore delegato Delbono Fabio

1. INTRODUZIONE

In linea con i principi e valori espressi nella Politica di Responsabilità sociale, l'organizzazione s'impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età rientrante nelle definizioni di bambino, e si astiene dall'esporli a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute.
Nonostante ciò, al fine di tutelare in maniera il più possibile completa ed esaustiva i bambini e i giovani lavoratori, viene redatta la presente Procedura di Recupero Minori Lavoratori, che stabilisce le modalità che verrebbero adottate dalla azienda e le responsabilità nelle attività di recupero di lavoratori minori che dovessero venire utilizzati presso la propria sede, onde evitare che una situazione socio-economica difficile e una mancanza di mezzi di sostentamento per la famiglia non porti tali soggetti a lavorare presso altre aziende. Le presenti disposizioni si applicano nei seguenti casi:

- Presenza di lavoro infantile;
- Presenza di lavoro adolescenziale.

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura descrive le modalità con cui l'organizzazione stabilisce, documenta, mantiene attive e comunica al personale le eventuali azioni di recupero a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile e/o minorile.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Riferimenti internazionali	
Convenzione ILO 138	Età minima di ammissione al lavoro
Raccomandazione ILO 146	Età minima di ammissione al lavoro - Strumento applicativo della Convenzione138
Convenzione ILO 182	Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile
Raccomandazione ILO 190	Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile - Strumento applicativo della Convenzione ILO 182
Convenzione sui diritti dell'Infanzia	Convenzione adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 20 novembre 1989 sui diritti dell'infanzia
Dichiarazione universale dei diritti umani dell'ONU - art. 25	Protezione dell'infanzia
Riferimenti nazionali	
Costituzione italiana - art. 37	Limite minimo di età per il lavoro - Tutela del lavoro dei minori
Statuto dei lavoratori - art. 10	Studenti lavoratori
L. 19-01-1955 n.25 L. 8-8-1985 n.443 L. 24-06-1997 n. 196	Apprendistato e contratti di tirocinio
L. 17-10-1967 n. 977	Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti
L. 19-07-1994 n. 451	Contratti di formazione e lavoro
D. Lgs. 04-08-1999 n.345 (così come modificato e integrato dal D. Lgs. 18-08-2000 n.262	Attuazione della Direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro
Carta degli impegni - adottata dal governo il 16 aprile 1998	Carta contro il lavoro minorile che impegna governo, sindacati e imprenditori a combattere il fenomeno.

4. VERIFICA DELL'ETÀ AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE

La Direzione amministrativa dell'organizzazione, al fine di dare garanzia 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 libretto di soggiorno in Italia e di quelli richiesti dal CCNL.

5. AZIONI DI RIMEDIO

Nonostante l'impegno a non assumere lavoratori che rientrano nella definizione di bambino, nel caso venga individuato l'impiego di un bambino o di un giovane lavoratore la Direzione dell'organizzazione in collaborazione con il Responsabile SA 8000, si impegna a mettere in atto una serie di azioni, indirizzate a garantire una forma di sostentamento, in modo da permettergli di completare il suo percorso di istruzione.

Ciascun bambino o giovane lavoratore verrà inserito in uno specifico percorso che preveda le attività più idonee alla sua formazione:

- per i minori fino a 15 anni si provvederà innanzitutto a garantire che venga assolto l'obbligo scolastico.
- ai ragazzi dai 16 ai 18 anni che abbiano assolto all'obbligo scolastico, si offrirà una formazione professionale che ne rispecchi le attitudini personali.

Inoltre il Responsabile della sicurezza in azienda verificherà che il giovane lavoratore non siano esposto a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

Caratteristica dell'intervento sarà, quindi, non limitarsi a offrire soltanto abilità tecniche, che è comunque importante acquisire, ma soprattutto permettere al minore di comprenderne e interiorizzarne il significato sì da orientarsi in modo durevole all'inserimento nel mondo del lavoro e, conseguentemente, in un nuovo universo sociale. Ciò vuol dire che le competenze che andrà acquisendo mediante pratiche di alfabetizzazione (scolastiche ed extrascolastiche), esperienze ricreative, corsi di formazione professionale, forme di apprendistato e quant'altro si riterrà necessario, verranno inserite in un contesto significante che non le lasci fini a sé stesse, ma veicoli realmente possibilità di vita diversa.

Il Resp. SA 8000 in collaborazione redige il Piano di recupero per il minore, che deve essere approvato in modo ufficiale dalla Direzione, determinando:

- la criticità della situazione del minore;
- le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per la specifica situazione in esame.

Consapevole della difficoltà di gestione della situazione, il Responsabile SA 8000 si avvarrà sempre del sostegno di associazioni attive nel settore (Telefono Azzurro TEL.1.96.96, Call Center Servizi Sociali Comune di Brescia TEL. 030/29771, ecc.), che possano fornire indicazioni sulle modalità più idonee perintrattenere le relazioni con il minore e la sua famiglia, nonché per l'individuazione dei canali più idonei per il reinserimento nella società del minore stesso.
Al fine di assicurare il reale svolgimento di tale piano, e per sostenere la famiglia del minore nelle spese da sostenere per il suo svolgimento l'organizzazione s'impegna a:

- assicurare l'istruzione al minore tramite il pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola;
- fornire un lavoro leggero e sicuro al minore per poche ore al giorno, o in
- alternativa, fornire un reddito alternativo al minore licenziato per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia, assicurandosi che il totale delle ore dedicate alla scuola, al lavoro e agli spostamenti da e verso questi luoghi e l'abitazione non superi le 10 ore complessive;
- quando possibile, e se una situazione di particolare difficoltà della famiglia lo richieda l'organizzazione cercherà 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.

È compito della direzione in collaborazione con il Responsabile SA8000 individuare le risorse finanziarie necessarie e il loro reperimento.

Tutte le situazioni di lavoro minorile riscontrate all'interno dell'organizzazione devono essere registrate dal Responsabile SA 8000, inserendo le specifiche del lavoratore stesso, le motivazioni che hanno portato alla sua assunzione e le cause di tale iter, al fine di evidenziare gli errori commessi ed evitare un loro ripetersi nel futuro.

6. MONITORAGGIO DEI FORNITORI

Il Responsabile SA 8000 deve sensibilizzare i fornitori al rispetto dei principi dettati dalla norma SA 8000 affinché non facciano uso di lavoro infantile e s'impegnino, in forma scritta, al rispetto di questo principio, attraverso la sottoscrizione della dichiarazione d'impegno emessa dal fornitore. Il rispetto di tale requisito è ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con l'organizzazione.

Inoltre l'organizzazione s'impegna a verificare presso i propri fornitori che non sussistano situazioni di lavoro infantile o minorile che non prevedano il rispetto della normativa vigente in materia. Nel caso in cui a seguito dell'individuazione di:

- utilizzo di lavoro infantile da parte del fornitore;
- utilizzo di giovani lavoratori per i quali non siano rispettati i requisiti previsti dalle leggi italiane;

Il Responsabile SA 8000 provvede a contattare in modo tempestivo gli enti istituzionali e le associazioni attive nel settore al fine di segnalare tali situazioni di non conformità. Inoltre 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 devono essere registrate da parte del responsabile SA 8000 e tenute costantemente sotto controllo.