

## PROCEDURA LAVORO INFANTILE

**Redatto da:** Emanuele Santini  
Rappresentante Direzione Qualità Consortile

**Verificato e  
Approvato da:** Clementi Francesco  
Presidente Cooperativa Cristoforo SCS

Descrizione versione corrente				
Versione	Data	Autore	Verificato	Approvato
00	01/06/2021	Emanuele Santini	Clementi Francesco	Clementi Francesco
Descrizione		Prima emissione		

Storia delle modifiche		
Versione	Data	Descrizione

## Sommario

### Lavoro infantile

SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE .....	3
NORMATIVA DI RIFERIMENTO .....	3
Riferimenti internazionali .....	3
Riferimenti nazionali .....	4
TERMINI E DEFINIZIONI.....	4
Definizione di bambino .....	4
Definizione di giovane lavoratore .....	4
Definizione di lavoro infantile .....	4
Assunzione .....	4
Azione di rimedio per i bambini.....	4
RESPONSABILITA' .....	4
GENERALITÀ .....	4
MODALITÀ OPERATIVE.....	5
Verifica dell'età al momento dell'assunzione (bambino e giovane lavoratore).....	5
Azioni di rimedio in caso di lavoro infantile (fino a 16 anni) .....	5
(Piano di sostegno).....	5
Inserimento di giovani lavoratori (16-18 anni) .....	6
Monitoraggio dei fornitori .....	6
AGGIORNAMENTO .....	7

## 1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura individua le responsabilità e stabilisce le attività che vengono realizzate dalla Cooperativa Cristoforo SCS 2.0 per attuare il recupero di bambini che dovessero venire utilizzati erroneamente presso la propria sede o individuati presso fornitori e quindi:

- definisce le modalità con cui la Cooperativa Cristoforo SCS promuove l'educazione dei bambini che rientrano nella raccomandazione ILO 146
- definisce le modalità con cui la Cooperativa Cristoforo SCS pone rimedio a situazioni di lavoro infantile e fornisce sostegno per la frequenza e permanenza a scuola fino all'obbligo scolastico. Inoltre definisce come la Cooperativa Cristoforo SCS gestisce giovani lavoratori (apprendisti, stagisti) presso la propria sede e ne verifica il trattamento presso i propri fornitori.

Questa procedura è da applicarsi in tutti i casi in cui si rilevi la presenza di bambini presso realtà collegata da contratti di fornitura o subfornitura.

Lavoro giovanile: questa procedura è da applicarsi in tutti i casi di assunzione e di collaborazione, sia temporanea che coordinata e continuativa di lavoratori con un'età compresa tra 16 e 18 anni.

## 2 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

### 2.1 Riferimenti internazionali

<u>Convenzione ILO 138</u>	Età minima di ammissione al lavoro
<u>Raccomandazione ILO 146</u>	Età minima di ammissione al lavoro - Strumento applicativo della Convenzione 138
<u>Convenzione ILO 182</u>	Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile
<u>Raccomandazione ILO 190</u>	Proibizione e immediata azione per l'eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile - Strumento applicativo della Convenzione ILO 182
<u>Convenzione sui diritti dell'Infanzia</u>	Convenzione adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 20 novembre 1989 sui diritti dell'infanzia
<u>Dichiarazione universale dei diritti umani dell'ONU - art. 25</u>	Protezione dell'infanzia

## 2.2 Riferimenti nazionali

<u>Costituzione italiana - art. 37</u>	Limite minimo di età per il lavoro - Tutela del lavoro dei minori
<u>Statuto dei lavoratori - art. 10</u>	Studenti lavoratori

## 3 TERMINI E DEFINIZIONI.

### 3.1 Definizione di bambino

Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta applicata in quella località.

### 3.2 Definizione di giovane lavoratore

Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.

### 3.3 Definizione di lavoro infantile

Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

### 3.4 Assunzione

Stesura di un contratto tra lavoratore e datore di lavoro che regola l'attività, i tempi e i compensi.

### 3.5 Azione di rimedio per i bambini

Ogni forma di sostegno ed azioni necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, ed hanno terminato tale lavoro.

Per tutto il resto si fa riferimento al Bilancio Sociale e alle definizioni presenti nella Norma SA8000

## 4 RESPONSABILITA'

È responsabilità di HR:

- assicurare che non vengano assunti ragazzi di età inferiore ai 16 anni e che comunque abbiano completato il percorso scolastico obbligatorio come previsto dalla legge italiana
- applicare procedure di verifica di lavoro infantile ed eventuale procedura di rimedio e di frequenza scolastica

Il monitoraggio di eventuali programmi di recupero spetta al Responsabile SA8000.

## 5 GENERALITÀ

In linea con i principi ed i valori espressi nella Politica SA 8000, la Cooperativa Cristoforo SCS si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età rientrante nelle definizioni di bambino, come sancito dalla normativa italiana.

Al fine di tutelare in maniera più possibile completa ed esaustiva i bambini, nella seguente procedura, sono stabilite ed illustrate le attività che verrebbero adottate dalla Cooperativa Cristoforo SCS per il recupero di bambini che dovessero, per errore, venire utilizzati presso la propria sede oppure presso fornitori.

L' "Organizzazione", data l'attiva collaborazione con enti di formazione professionale per ospitare stage presso la propria struttura e la possibilità, secondo il CCNL di settore, di assumere apprendisti, si impegna

ad astenersi dall'espore tali giovani lavoratori a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute, rispettando, inoltre, le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente. Nel caso la Cooperativa Cristoforo SCS venga a conoscenza della presenza di giovani lavoratori presso i propri fornitori, si impegna a verificare che questi ultimi si astengano dall'espore i giovani lavoratori alle situazioni sopracitate e rispettino le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente.

## **6 MODALITÀ OPERATIVE**

### **6.1 Verifica dell'età al momento dell'assunzione (bambino e giovane lavoratore)**

L'amministrazione, al momento dell'assunzione di un nuovo dipendente, deve accertarsi che non si tratti di un bambino <16 anni/giovane lavoratore-16-18 anni, mediante un'attenta analisi dei dati dello stesso, chiedendo e controllando scrupolosamente un documento di identità, i documenti vengono detenuti in copia e mai in originale:

- Carta di identità
- Patente
- Passaporto
- Certificato di nascita
- Tessera sanitaria

Al momento dell'assunzione tale analisi esclude categoricamente l'assunzione di un bambino.

Se l'azienda viene a conoscenza di una realtà collegata da contratti di fornitura o subfornitura, in cui si ha la presenza di bambini, provvede ad effettuare tutte le attività necessarie a supportare il bambino per quanto attiene agli obblighi relativi al percorso scolastico minimo previsto dalla normativa fino al raggiungimento dell'età prevista dalla legge italiana per poter lavorare (16 anni + completamento della scuola dell'obbligo).

### **6.2 Azioni di rimedio in caso di lavoro infantile (fino a 16 anni) (Piano di sostegno)**

Nel caso in cui sia rilevato l'impiego di un bambino in azienda o da parte dei propri fornitori, la ditta si impegna a mettere in atto una serie di azioni di rimedio volte a tutelare il bambino e la famiglia.

Il Responsabile SA8000 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 bambino.

Il Piano di sostegno deve indicare:

- Identificazione del destinatario;
- Responsabile aziendale designato;
- La criticità della situazione del bambino (situazione familiare);
- Situazione scolastica;
- Scuola frequentata;
- Assistente sociale di riferimento.

Consapevole della difficoltà di gestione della situazione, il Responsabile SA8000, si avvarrà sempre del sostegno di associazioni attive nel settore (Servizio di Assistenza sociale, Telefono Azzurro, ONG locali, ecc.), che possano fornire indicazioni sulle modalità più idonee per intrattenere le relazioni con il bambino e la sua famiglia, nonché per l'individuazione dei canali più idonei per la tutela del bambino.

Il Piano di sostegno individuato deve tenere presente i seguenti aspetti:

- Garantire una forma di sostentamento al bambino e alla sua famiglia per il mancato lavoro fornendo un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia;
- Garantire che il bambino possa completare il suo percorso di istruzione obbligatoria secondo quanto previsto dalla normativa vigente pur promuovendo l'orientamento al mondo del lavoro anche attraverso il pagamento delle tasse scolastiche, libri, trasporto per la scuola;
- Cercare 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.

La direzione in collaborazione con il Responsabile SA8000 e con gli enti istituzionali individua le modalità e ricerca le risorse finanziarie necessarie.

### **6.3 Inserimento di giovani lavoratori (16-18 anni)**

Nel caso sia inserito nell'organico aziendale un giovane lavoratore (età compresa tra 16 ai 18 anni) che abbia già assolto l'obbligo scolastico, l'azienda si impegna ad offrire al ragazzo una formazione professionale che ne rispecchi le attitudini personali. Tale possibilità risulta comunque molto rara e ad oggi non si è mai verificata in quanto i servizi erogati dalla Cooperativa Cristoforo SCS risultano non idonei ad un ragazzo/a che non abbia ancora raggiunto la maggiore età.

Nella ipotesi remota che ciò si verifichi la direzione della Cooperativa Cristoforo SCS si impegna ad inserire il giovane lavoratore in un programma di formazione professionale (così come previsto dalla normativa in vigore) e sarà garantito il rispetto della normativa in materia di sicurezza al fine di garantire che non sia esposto a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. In particolare la Cooperativa Cristoforo SCS si impegna a:


- non esporre i giovani lavoratori a lavori pericolosi (es. esposizione ad agenti fisici, biologici, chimici o particolari processi)
- divieto assoluto di lavoro notturno
- rispetto della normativa in vigore in materia di riposo settimanale.

La procedura di riferimento prevede che:

- la Cooperativa Cristoforo SCS non impieghi giovani lavoratori, la procedura prevede che laddove i giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, lavorino solo al di fuori dall'orario scolastico.
- in nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti deve superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori lavorano per più di 8 ore al giorno.
- non è permesso che lavorino in orario notturno.
- la Cooperativa Cristoforo SCS 2.0 non espone bambini o giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

### **6.4 Monitoraggio dei fornitori**

Responsabile SA8000, sensibilizzano 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.

	<p style="text-align: center;">PROCEDURA LAVORO INFANTILE</p>	<p style="text-align: center;">COOPERATIVA CRISTOFORO SCS</p>
		<p style="text-align: center;">PRO INF 01.06.2021</p>

Il rispetto di tale requisito è ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con la Cooperativa Cristoforo SCS.

Inoltre l'azienda 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

Responsabile SA8000 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 di Responsabile SA8000 e tenute costantemente sotto controllo.

#### Comunicazione

La presente procedura viene portata a conoscenza delle parti interessate:

Interne:

- Divulgazione al personale via mail
- Affissione nella bacheca aziendale
- Pubblicazione nel sito internet dell'azienda
- Formazione ed informazione del personale aziendale

Esterne:

- Invio di mail periodica agli stakeholders individuati
- Pubblicazione nel sito internet dell'azienda

## **7 AGGIORNAMENTO**

La presente procedura viene revisionata ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità.