

<i>Fase</i>	<i>Attività</i>	<i>Docu menti</i>
<p>Scopo</p> <p>Campo di Applicazione</p>	<p>Questa procedura individua le responsabilità e le attività che la Cassa Edile Regionale Toscana metterebbe in atti per attuare il recupero di bambini, qualora si utilizzassero erroneamente presso la propria sede o si individuassero presso i propri Soci o fornitori.</p> <p>Ha lo scopo di definire:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ le modalità con cui l'azienda promuove l'educazione dei bambini che rientrano nella raccomandazione ILO 146; ✓ le modalità con cui l'azienda pone rimedio a situazioni di lavoro infantile; ✓ come l'azienda gestirebbe giovani lavoratori, presso la propria sede e ne verifica il trattamento presso i propri Soci o fornitori. <p>Le presenti disposizioni si applicano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in tutti i casi in cui si rileva la presenza di bambini presso i fornitori o sub-fornitori; • in caso di assunzione o collaborazione (anche occasionale) di lavoratori con un'età compresa tra i 16 e i 18 anni. 	
<p>Responsabilità</p>	<p>La responsabilità della applicazione della presente istruzione spetta a DG.</p> <p>E' compito del DG individuare le situazioni in cui un bambino o un giovane lavoratore sia erroneamente impiegato nelle attività di C.E.R.T., mediante un'attenta analisi dei dati del lavoratore al momento dell'assunzione (Documento di Identità, documenti di lavoro, curriculum, ecc..). Mentre è compito del RSGI (mediante verifiche ispettive, invio questionari, sensibilizzazione ecc.) individuare un eventuale impiego di bambini presso fornitori e sub-fornitori, nonché presso i Soci.</p> <p>Per meglio perseguire l'obiettivo, il DG può avvalersi del sostegno delle Parti Sociali e di associazioni attive nel recupero dei bambini che possono fornire indicazioni sulle modalità più idonee per dialogare con il minore e la sua famiglia, nonché per l'individuazione delle modalità per il reinserimento nei canali dell'istruzione del minore.</p> <p>E' compito del DG l'individuazione delle risorse finanziarie necessarie ed il loro reperimento, su parere del CdA.</p>	
<p>Definizioni</p>	<p>Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel quale caso si applica l'età più alta. Se, comunque la legge sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i paesi in via di sviluppo che aderiscono alla convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa;</p> <p>Giovane Lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni;</p> <p>Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età</p>	

	<p>inferiore all'età specificata della definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146;</p> <p>Azione di Rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno e 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, e hanno terminato tale lavoro.</p> <p>Assunzione: stesura di un contratto tra lavoratore e datore di lavoro che regola l'attività, i tempi e i compensi.</p>	
DESCRIZIONE DELLE ATTIVITA'		
A) Generalità	<p>In linea con i principi e valori espressi nella Politica Aziendale, la C.E.R.T. si impegna a non impiegare nella erogazione dei propri servizi lavoratori di età rientrante nelle definizioni di bambino e giovane lavoratore, e si astiene dall'esporsi a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute.</p> <p>Al fine di tutelare in maniera il più possibile completa i bambini, la C.E.R.T. comunque stabilisce attività che verrebbero adottate per il recupero di bambini che dovessero, per errore, venire utilizzati presso la propria sede oppure presso Soci o fornitori.</p> <p>Nel caso la C.E.R.T. venga a conoscenza della presenza di giovani lavoratori presso i propri Soci o fornitori, si impegna a verificare che siano rispettati i requisiti previsti dalla vigente normativa italiana.</p>	
Modalità Operative	<p>È compito del DG, al momento della selezione/individuazione di nuovo personale, accertarsi che non si tratti di un bambino, mediante un'attenta analisi dei dati del candidato. Salvo casi particolari è sufficiente verificare il possesso dei requisiti individuati nel mansionario per ridurre la possibilità di impiego sia di bambini che di lavoratori minorenni.</p> <p>Nel caso si verifichi un impiego di bambino o di giovane lavoratore, questo viene inserito in uno specifico percorso che preveda le attività più idonee alla sua formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per i Minori fino a 15 anni si provvede innanzitutto a garantire che venga assolto l'obbligo scolastico; • Ai ragazzi dai 16 ai 18 anni si offre una formazione professionale che ne rispecchi le attitudini professionali. <p>I passi da compiere vengono inseriti in un <i>Piano di recupero del Minore</i> redatta da RSGI.</p> <p>Una volta programmate e sviluppate azione di rimedio queste sono monitorate da DG seguendo precisi piani di verifiche, opportunamente registrate sul <i>Piano di Recupero del Minore</i>. un cui individua:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La criticità della situazione del Minore • Le azioni di recupero più idonee da intraprendere. <p>Al fine di assicurare il reale svolgimento di tale piano, e di sostenere la famiglia del bambino nelle spese da sostenere per il suo svolgimento la Cassa Edile si impegna a:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) assicurare l'istruzione al bambino tramite il pagamento delle spese connesse; b) fornire al bambino licenziato un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia, o in alternativa, fornire al minore un 	<i>Piano di Recupero del Minore</i>

	<p>lavoro leggero e sicuro per poche ore al giorno, 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.</p> <p>Se si riscontra l'utilizzo di giovani lavoratori presso i propri Soci o fornitori, si deve verificare se sono esposti a lavori pericolosi o nocivi e se sono rispettate le indicazioni contenute nelle convenzioni di stage e nella normativa vigente (vedi Codice Etico). La Responsabilità di tali attività è di DG che, nel caso in cui riscontri una gestione anomala (non rispetto condizioni di sicurezza, non rispetto normativa di riferimento, ...) di giovani lavoratori, ha il compito di intervenire nei confronti del Socio o del fornitore e di concordare con lo stesso apposite azioni per assicurare a tali giovani lavoratori condizioni sicure e rispettose della normativa vigente.</p> <p>Il rifiuto del lavoro infantile è inserito nella Politica per la SA8000, viene comunicato a tutto il personale mediante formazione specifica e a Soci e Fornitori attraverso lo strumento del Codice Etico. Durante gli audit, sia interni che eventualmente presso fornitori si va sempre a verificare la presenza di bambini o giovani lavoratori.</p>	
--	---	--