

1	22/10/2013	Modifica prima pagina <i>Front page editing</i>	A Salotto	Piero Petrucco	Paolo Petrucco
0	15/03/2013	Prima emissione <i>First issue</i>	A Salotto	Piero Petrucco	Paolo Petrucco
Rev	Date Data	Description Descrizione	Prepared by Redatto	Verified Verificato	Approved by Approvato

INDICE

- 1. Introduzione**
- 2. Scopo e campo di applicazione**
- 3. Generalita'**
 - 3.1. Documenti di riferimento
 - 3.2. Responsabilita'
- 4. Modalita' operative**
 - 4.1. Politica per la tutela del bambino/giovane lavoratore
 - 4.2. Verifica dell'età al momento dell'assunzione
 - 4.3. Azioni di rimedio in caso di lavoro infantile
 - 4.4. Promozione dell'istruzione dei giovani lavoratori
 - 4.5. Monitoraggio dei fornitori

CONTENTS

- 1. Introduction.....3**
- 2. Purpose and scope 3**
- 3. General information 3**
 - 3.1. Reference documents..... 3
 - 3.2. Responsibilities..... 4
- 4. Operating procedures4**
 - 4.1. Safeguard of children and young workers4
 - 4.2. Age verification upon hiring..... 5
 - 4.3. Remediation in the event of child labour . 5
 - 4.4. Promoting the education of young workers6
 - 4.5. Monitoring of suppliers..... 7

1. INTRODUZIONE

In linea con i principi e valori espressi nella Politica di Responsabilità Sociale, I.CO.P. S.p.A. si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori di età inferiori a 16 anni (**lavoro infantile**), e per i **giovani lavoratori** (età compresa tra 16 e 18 anni) si attiene a tutte le prescrizioni vigenti dalle normative internazionali e nazionali al fine di garantire che non siano esposti 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**, che stabilisce le modalità che verrebbero adottate dall'azienda e le responsabilità nelle attività di recupero di lavoratori bambini nel caso in cui si rilevassero tali situazioni nei confronti dei propri fornitori.

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura descrive le modalità con cui I.CO.P. S.p.A. stabilisce, documenta, mantiene attive e comunica al personale ed alle altre parti interessate, 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 nel caso siano presenti all'interno dell'azienda giovani lavoratori.

3. GENERALITA'

3.1. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

Riferimenti internazionali

- Convenzione ILO 138 (Età minima di ammissione al lavoro)
- Raccomandazione ILO 146 (Età minima di ammissione al lavoro - Strumento applicativo della Convenzione 138)
- Convenzione ONU sui diritti dell'Infanzia (Convenzione adottata dall'Assemblea

1. INTRODUCTION

In compliance with the principles and values laid down in its Social Accountability Policy, I.CO.P. S.p.A. commits itself to not employ workers under the age of 16 (**child labour**) and to comply to all national and international standards in force as to the employment of **young workers** (age between 16 and 18) in order to ensure that they are not subjected to dangerous, risky or harmful situations both in and outside the workplace.

In addition, in order to be able to safeguard children and young workers in the most comprehensive way, the present **Remediation Procedure** is drafted, which defines the measures to be adopted by the company as well as the responsibilities in the event of the remediation of working children found to be employed by its suppliers.

2. PURPOSE AND SCOPE

The present document defines the procedures adopted by I.CO.P. S.p.A. to establish, document, maintain and effectively inform the personnel and other parties concerned on possible remediation measures in favour of children found to be working in situations seen as child labour and in the event of young workers employed by the company.

3. GENERAL INFORMATION

3.1. REFERENCE DOCUMENTS

International standards

- ILO Convention 138 (Minimum Age)
- ILO Recommendation 146 (Minimum Age – Executive tool of the Convention 138)
- The United Nations Convention on the Rights of the Child (Convention on the rights of the child ratified by the General Assembly of the United Nations on 20th November 1989)

- Generale delle Nazioni Unite il 20 novembre 1989 sui diritti dell'infanzia)
- Dichiarazione universale dei diritti umani dell'ONU - art.25 (Protezione dell'infanzia)
 - Direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro

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
- CCNL e Apprendistato

- The United Nations Universal Declaration of Human Rights, art. 25 (Protection of the child)
- Directive EC/94/33 on the protection of young people on the working place

National standards

- Italian Constitution, art. 37 (Minimum Age – Safeguard of minors)
- Workers' Statute, art. 10 Working students
- National Collective Employment Agreement (CCNL) and Apprenticeship

3.2. RESPONSABILITA'

E' responsabilità di ogni dipendente I.CO.P. S.p.A. rispettare questa politica societaria, segnalando eventuali anomalie alla Direzione Aziendale o al Responsabile per la Responsabilità Sociale.

Il rispetto di questa politica è imprescindibile condizione da rispettare per ogni assunzione di lavoratori nonché principio di riferimento inderogabile a cui si deve attenere ciascun fornitore o sub-fornitore che opera per I.CO.P. S.p.A.

Il mancato rispetto della presente politica per i sub fornitori, potrà dar luogo a rescissione contrattuale.

3.2. RESPONSIBILITIES

It is the responsibility of each I.CO.P. employee to abide by the provisions of this company policy and notify the Company Management or the Social Accountability Supervisor about the detection of possible anomalies.

The compliance with this procedure is an essential requirement for the employment of each worker as well as a binding principle each supplier or subsupplier working for I.CO.P. S.p.A. needs to conform to.

Suppliers and subsuppliers failing to comply with the present procedure may see their contracts terminated.

4. MODALITA' OPERATIVE

4.1. POLITICA PER LA TUTELA DEL BAMBINO/GIOVANE LAVORATORE

I.CO.P. S.p.A. al fine di promuovere i principi dell'educazione dei bambini (come definiti nella Raccomandazione ILO 146) e dei giovani lavoratori, assicura di rispettare e divulgare alle parti interessate, sia interne che esterne, il proprio impegno a non usufruire di lavoro infantile, né in modo sistematico né saltuario e a farsi portavoce di una cultura della tutela dei giovani sul lavoro.

In particolare, I.CO.P. S.p.A. si impegna a:

- **assumere solo persone che abbiano compiuto i 16 anni d'età ed abbiano ottemperato agli obblighi scolastici** (nel caso di assunzioni di personale di età

4. OPERATING PROCEDURES

4.1. SAFEGUARD OF CHILDREN AND YOUNG WORKERS

I.CO.P. S.p.A., in order to promote the education of children (as per the definition of child of the ILO Recommendation 146) and young workers, ensures to comply with and inform the parties concerned, both internally and externally, on its commitment to not support the use of child labour neither regularly nor occasionally and to actively promote a culture of safeguarding of young people in the workplace.

In particular, I.CO.P. S.p.A. commits itself to:

- **employ only workers in the age of 16 or older who met the compulsory education obligations** (should workers below 18 be employed, a copy of the intermediate-level

inferiore ai 18 anni viene richiesto il diploma di licenza media o documento comprovante il grado di istruzione);

- rispettare i contratti collettivi del lavoro e assicurare la conformità alla normativa vigente per l'impiego dei minori e dei giovani in azienda (**apprendistato, contratto di inserimento, forme di alternanza scuola-lavoro**, ecc.);
- rispettare la normativa che tutela le esigenze connesse agli **studenti lavoratori** (permessi retribuiti, ecc.);
- attivare **forme di collaborazione con gli istituti scolastici ed universitari**, per favorire percorsi formativi (stage in azienda, work experience, ecc) finalizzati a facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;
- **promuovere forme di collaborazione** con Organismi Non Governativi (ONG) e Enti o Associazioni locali per il sostegno delle politiche a tutela dei minori (*Telefono Azzurro, Unicef, Associazione Sudin ONLUS, CEFS Udine, Vicini di Casa ONLUS, Animaimpresa, ecc*).

education diploma or a certificate attesting the education level has to be requested);

- abide by the provisions of the relative collective employment agreements and ensure the compliance with the legislation in force as to the employment of minors and young workers (**apprenticeship, work-placement, forms of work-school combination**, etc.);
- abide by the norms safeguarding the needs of **working students** (paid leaves, etc.);
- initiate **forms of collaboration with schools and universities** in order to promote training paths (internships, work experiences, etc.) aimed at easing the vocational integration of young people;
- **promote forms of collaboration** with Non Governmental Organizations (NGO) and local bodies or associations in order to support policies for the safeguard of minors (*telephone helpline, Unicef, non-profit institution "Sudin", CEFS (Construction Training and Safety Center) Udine, non-profit institution "Vicini di Casa (Neighbours)", Animaimpresa, etc.*).

4.2. VERIFICA DELL'ETÀ AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE

La Direzione I.CO.P. S.p.A., al fine di assicurare 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 permesso di soggiorno (nel caso di cittadini non appartenenti alla Comunità Europea) e di quelli previsti dal CCNL.

4.3. AZIONI DI RIMEDIO IN CASO DI LAVORO INFANTILE

Nonostante l'impegno a non assumere lavoratori che rientrano nella definizione di bambino, nel caso in cui sia rilevato tale impiego da parte dei propri fornitori, la Direzione I.CO.P. S.p.A. in collaborazione con il Responsabile SA8000, si impegna a mettere in atto una serie di azioni di rimedio volte a tutelare il bambino e la propria famiglia.

Nell'eventualità in cui I.CO.P. S.p.A. scopra l'uso di lavoro infantile presso proprie sedi/cantieri,

4.2. AGE VERIFICATION UPON HIRING

The Company Management, in order to ensure that no child is employed by mistake by I.CO.P. S.p.A., verifies during the selection phase the personal data of the job applicant and request upon hiring a copy of the ID card, the residence permit (in case of non-EU citizens) and further documents in compliance with the provisions of the collective employment agreement.

4.3. REMEDIATION IN THE EVENT OF CHILD LABOUR

In addition to its commitment to not employ workers falling under the definition of child, the Company Management, in collaboration with the Supervisor of the compliance with the Policy SA8000, engages in the implementation of a series of remediation measures aimed at safeguarding the child and his/her family, should the use of child labour by its suppliers be detected.

Should I.CO.P. S.p.A. detect the use of child

provvede ad avvertire in modo tempestivo gli Enti istituzionali e le Associazioni attive nel settore al fine di segnalare tali situazioni di non conformità.

I.CO.P. S.p.A. collabora inoltre con le istituzioni e definisce direttamente con il fornitore azioni di rimedio volte a non compromettere in modo negativo la situazione del bambino, valutando rispettivamente:

- la criticità della situazione del bambino;
- le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per lo specifico caso in esame.

Consapevole della difficoltà di gestione della situazione, I.CO.P. S.p.A. si avvarrà sempre del sostegno di Associazioni attive nel settore (*Telefono Azzurro, Unicef, Associazione Sudin ONLUS, CEFS Udine, Vicini di Casa ONLUS, Animaimpresa, 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 adatti per la sua tutela.

Il piano di rimedio 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 familiare;
- garantire che il minore 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 o Associazioni, si impegnano ad individuare le modalità e reperire le risorse per la realizzazione del piano di rimedio.

4.4. PROMOZIONE DELL'ISTRUZIONE DEI GIOVANI LAVORATORI

I.CO.P. S.p.A. riconosce il diritto allo studio favorendo l'informazione per i giovani lavoratori.

labour at its facilities/jobsites, it shall promptly inform the competent institutional bodies and associations and notify them about such non-conformity situations.

I.CO.P. S.p.A. shall, furthermore, actively cooperate with the institutions and define, directly with the supplier, remediation measures aimed at safeguarding the situation of the child, by evaluating:

- the seriousness of the single situation;
- the most suitable remediation measures to be implemented based on the specific situation.

Being aware of the difficulty in handling such situations, I.CO.P. S.p.A. shall rely on the help of associations operating in this field (*telephone helpline, Unicef, non-profit institution "Sudin", CEFS (Construction Training and Safety Center) Udine, non-profit institution "Vicini di Casa (Neighbours)", Animaimpresa, etc.*), which will advise it on the most suitable procedures in order to maintain a good relationship with the child and his/her family as well as to identify the best channels for his/her safeguard.

The remediation measure to be employed must take care of the following aspects:

- ensuring sufficient means of subsistence to the child and his/her family as a substitute for the missing job and provide them in this way with an alternative income source in order to reduce the financial impact on the family;
- ensuring that the minor can complete his/her compulsory education path in compliance with the legislation in force while promoting their vocational integration, not least by bearing the cost of school fees, books and transports to school;
- employing, or supporting in his/her job search, a relative of the minor, in order to ensure the sustenance of the family and an easing of the responsibilities weighing on the minor him-/herself.

The Company Management, in collaboration with the Supervisor of the compliance with the Policy SA8000 and other institutional bodies or associations, commits itself to identify the modalities and find the resources for the implementation of the remediation plan.

4.4. PROMOTING THE EDUCATION OF YOUNG WORKERS

I.CO.P. S.p.A. acknowledges the right to education and promotes the diffusion of

Nel caso sia inserito nell'organico aziendale un giovane lavoratore (età compresa tra i 16 e 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.

Il ragazzo sarà inserito 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 assicurare 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 nel caso di giovani lavoratori I.CO.P. S.p.A. si impegna a:

- non esporli a lavori pericolosi (esposizione ad agenti fisici, biologici, chimici o particolari processi di lavorazione);
- divieto assoluto di lavoro notturno;
- rispetto della normativa in vigore in materia di riposo settimanale.

Nel caso I.CO.P. S.p.A. accerti che il giovane lavoratore non abbia completato il percorso di studio obbligatorio, provvede a:

- stabilire per il giovane lavoratore un orario di lavoro al di fuori di quello scolastico;
- verificare che il tempo impiegato per il lavoro, la scuola e il trasporto (da e per il luogo di lavoro e la scuola) non superi le 10 ore complessive e l'orario di lavoro non superi le 8 ore giornaliere;
- vietarne il lavoro nelle ore notturne.

4.5. MONITORAGGIO DEI FORNITORI

I fornitori si attengono alle disposizioni contrattuali che prevedono il rispetto delle politiche I.CO.P. S.p.A. in materia di responsabilità sociale e di impegno a combattere il lavoro minorile secondo le indicazioni del presente documento.

Il rispetto di tale requisito è ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con I.CO.P. S.p.A. che si impegna a verificare presso i propri fornitori l'inesistenza di situazioni di lavoro infantile o minorile che violino la normativa vigente in materia. Nel caso in cui si individuino da parte del fornitore:

- utilizzo di lavoro infantile (< 16anni);
- utilizzo di giovani lavoratori (16 - 18 anni) per i quali non siano rispettati i requisiti previsti;

information among young workers.

Should a young worker (age between 16 and 18) be employed by I.CO.P., who has already fulfilled the compulsory education obligations, the company engages in providing the young man with a vocational training in line with his personal abilities.

The young worker will be included in a vocational training program (according to the legislation in force) and the compliance with the relevant safety regulations will need to be ensured in order to prevent him from being subjected to dangerous, risky or harmful situations, both in and outside the workplace.

In particular, in the event of young workers, I.CO.P. S.p.A. commits itself to:

- not subject them to dangerous works (physical, biological, chemical agents or specific working processes);
- completely forbid work during night hours for those workers;
- comply with the legislation in force as to weekly rest days.

Should I.CO.P. S.p.A. find out that the young worker has not fulfilled the compulsory education path, it shall:

- establish for the young worker a working time outside of school hours;
- verify that school, work, and transportation time (from and to work and school) do not exceed a combined total of 10 hours per day, and that in no case young workers work more than 8 hours a day;
- forbid work during night hours.

4.5. MONITORING OF SUPPLIERS

Suppliers shall meet the contractual prescriptions as to the compliance with the I.CO.P. procedures in the field of social accountability and the fight against child labour as suggested in the present document.

The fulfilment of this requirement is considered as essential for a lasting business relationship with I.CO.P. S.p.A., which commits itself to verify the lack of child labour cases at the facilities of its suppliers, which break the relevant legislation in force.

Should cases of:

- use of child labour (under 16);
 - use of young workers (between 16 and 18) not in line with the foreseen prescriptions;
- be detected by I.CO.P. S.p.A. at the facilities of the supplier, the Company Management shall

la Direzione I.CO.P. S.p.A. provvede a segnalare in modo tempestivo situazioni di non conformità agli Enti istituzionali o Associazioni preposte a tale scopo.

I.CO.P. S.p.A. 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 sono registrate da parte del Responsabile SA8000 e tenute costantemente sotto controllo.

L'azienda inoltre richiede la stessa tutela dei lavoratori ai propri fornitori.

promptly notify the relevant institutional bodies or associations about the detected non-conformity situation.

I.CO.P. S.p.A. cooperates with the above institutions and defines, together with the supplier, remediation measures aimed at not compromising the situation of the child or young worker.

Such measures are recorded by the Supervisor of the compliance with the Policy SA8000 and kept under regular control.

The company calls, furthermore, on its suppliers to implement the same measures to safeguard children and young workers as it does.