

RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

N.B. : LIBERA TRADUZIONE

SULLA NORMA

Questa è la seconda edizione della SA 8000, una norma uniforme e utilizzabile come riferimento per verifiche di terza parte. La norma SA 8000, soggetta a revisioni periodiche, si evolverà in virtù dei miglioramenti proposti dalle parti interessate, delle correzioni identificate e al variare delle condizioni prese a riferimento.

Molte parti interessate hanno fornito i loro consigli per questa versione. SAI accoglierà con piacere anche i Vostri consigli. Per esprimere commenti su SA 8000, sulla bozza del documento guida associato o sulla struttura di certificazione, Vi preghiamo di inviare segnalazioni scritte al SAI.

Il documento guida aiuta a spiegare la SA 8000 e la sua attuazione, fornisce esempi di metodi per verificarne la conformità e può servire da riferimento per i verificatori e per le aziende che intendono ottenere una certificazione secondo SA 8000.

E' auspicabile che sia la norma sia il relativo documento guida migliorino continuamente, con l'aiuto di un'ampia varietà di persone e organizzazioni.

SAI Social Accountability International

220 East 23rd Street, Suite 605
New York, NY 10010
USA
+1-212-684-1414
+1-212-684-1515 (facsimile)
e-mail: info@saintl.org

INDICE	Pagina
I. SCOPO E AMBITO D'AZIONE	4
II. ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE	4
III. DEFINIZIONI	4
1. <i>Definizione di azienda</i>	4
2. <i>Definizione di fornitore/subcontraente</i>	4
3. <i>Definizione di sub-fornitore</i>	4
4. <i>Definizione di azione riparatrice</i>	4
5. <i>Definizione di azione correttiva</i>	4
6. <i>Definizione di parti interessate</i>	4
7. <i>Definizione di bambino</i>	4
8. <i>Definizione di giovane lavoratore</i>	5
9. <i>Definizione di lavoro infantile</i>	5
10. <i>Definizione di lavoro forzato</i>	5
11. <i>Definizione di recupero dei bambini</i>	5
12. <i>Definizione di lavoro a domicilio</i>	5
IV. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	5
1. <i>Lavoro infantile</i>	5
2. <i>Lavoro forzato</i>	5
3. <i>Salute e sicurezza</i>	5
4. <i>Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</i>	6
5. <i>Discriminazione</i>	6
6. <i>Pratiche disciplinari</i>	6
7. <i>Orario di lavoro</i>	6
8. <i>Remunerazione</i>	6
9. <i>Sistemi di gestione</i>	7

RESPONSABILITÀ SOCIALE 8000

I. SCOPO E AMBITO D'AZIONE

Questa norma specifica i requisiti di responsabilità sociale per consentire ad una azienda di :

- a. Sviluppare, mantenere e mettere in atto le politiche e le procedure per gestire le attività che ricadono entro il suo controllo o la sua influenza;
- b. dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi sono conformi ai requisiti della presente norma.

I requisiti della presente norma sono universalmente applicabili, a prescindere dalla collocazione geografica, dal settore industriale e dalle dimensioni dell'azienda.

Nota: Si consiglia la consultazione del "SA 8000 Guidance Document" per l'interpretazione dei requisiti della presente norma.

II. ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE

L'azienda deve rispettare le leggi nazionali e altre leggi applicabili, nonché altri requisiti da essa sottoscritti e la presente norma. Nel caso in cui le leggi nazionali e le altre leggi applicabili, gli altri requisiti sottoscritti dalla azienda e la presente norma affrontino gli stessi temi, si applica la disposizione più restrittiva.

L'azienda deve anche rispettare i principi contenuti nei seguenti strumenti internazionali :

Convenzioni ILO 29 e 105 (Lavoro forzato e vincolato)

Convenzione ILO 87 (Libertà di associazione)

Convenzione ILO 98 (Diritto alla contrattazione collettiva)

Convenzioni ILO 100 e 111 (Parità di remunerazione tra lavoratori maschi e femmine per lavoro di valore analogo; Discriminazione).

Convenzione ILO 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)

Convenzioni ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima e raccomandazioni)

Convenzioni ILO 155 e Raccomandazione 164 (Salute e sicurezza sul lavoro)

Convenzioni ILO 159 (Riabilitazione Professionale e Impiego delle persone disabili)

Convenzioni ILO 177 (Lavoro in casa)

Convenzioni ILO 182 (Forme peggiori di Lavoro Infantile)

Dichiarazione Universale dei diritti umani

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino.
Convenzione delle Nazioni Unite per Eliminare Tutte le Forme di Discriminazione Contro le Donne.

III. DEFINIZIONI

1. **Definizione di azienda:** complesso di qualsiasi organizzazione o entità di business responsabile della attuazione dei requisiti della presente norma, incluso tutto il personale (ossia dirigenti, direttori, responsabili, supervisori, staff non manageriale, sia direttamente impiegato, sotto contratto o comunque che rappresenti l'azienda).
2. **Definizione di fornitore/subcontraente:** entità di business che fornisce all'azienda beni e/o servizi facenti parte di, o utilizzati per, la produzione dei beni dell'azienda e/o dei suoi servizi.
3. **Definizione di sub-fornitore:** entità di business nella catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, fornisce al fornitore beni e/o servizi facenti parte di, o utilizzati per, la produzione dei beni dell'azienda e/o dei suoi servizi.
4. **Definizione di azione riparatrice:** azione intrapresa per porre rimedio ad una violazione dei diritti dei lavoratori operanti in azienda e di quelli dimessi o licenziati, in relazione a quanto definito nei requisiti della norma SA 8000.
5. **Definizione di azione correttiva:** l'implementazione di una soluzione o modifica sistemica, intrapresa per assicurare un rimedio immediato e continuo ad una non conformità.
6. **Definizione di parte interessata:** individuo o gruppo coinvolto o affetto dalla prestazione sociale dell'azienda.
7. **Definizione di bambino:** persona di età inferiore ai 15 anni, a meno che la legislazione locale sull'età minima non stabilisca un'età superiore per il lavoro o l'istruzione obbligatoria, nel qual caso viene applicata l'età più elevata. Se, viceversa, l'età minima è stabilita dalla legislazione a 14 anni di età, in accordo alle eccezioni stabilite per i paesi in via di sviluppo dalla convenzione ILO 138, viene applicata l'età più bassa.

8. Definizione di giovane lavoratore : lavoratore di età superiore a quella di bambino sopra definita e inferiore a 18 anni.

9. Definizione di lavoro infantile : lavoro prestato da un bambino con età inferiore a quella specificata nella suddetta definizione di bambino, a eccezione di quanto specificato dalla raccomandazione ILO 146.

10. Definizione di lavoro forzato : lavoro o servizio ottenuto da una qualsiasi persona sotto minaccia di punizione, per il quale tale persona non si è offerta volontariamente o alla quale tale lavoro o servizio sia richiesto come mezzo per il pagamento di un debito.

11. Definizione di recupero dei bambini : tutti gli aiuti e le azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati assoggettati a lavoro infantile, come sopra definito, e che lo hanno lasciato.

12. Definizione di lavoratore a domicilio.

Persona che svolge un lavoro per conto di una azienda in luogo diverso dalla struttura aziendale, che risulti nella fornitura di un prodotto o servizio secondo specifiche fornite dal datore di lavoro indipendentemente da chi fornisce attrezzature, materiali od altri strumenti utilizzati, retribuito sotto forma di contratto diretto o indiretto.

IV REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

1. LAVORO INFANTILE

Criteri

1.1 L'azienda non deve usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro infantile come sopra definito.

1.2 L'azienda deve stabilire, documentare, mantenere e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate le politiche e le procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono sotto la suddetta definizione di lavoro infantile, e deve impegnarsi a fornire un supporto adeguato per permettere a questi bambini di frequentare la scuola, rimanendovi fintanto che permangono nella condizione di bambini sopra definita.

1.3 L'azienda deve stabilire, documentare, mantenere e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate le politiche e le procedure per la promozione della educazione dei bambini che ricadono nell'ambito della raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori soggetti alla applicazione di leggi scolastiche locali

obbligatorie o che stiano frequentando la scuola, inclusi i mezzi per garantire che nessuno di questi bambini o giovani lavoratori sia impiegato durante le ore di scuola e che le ore di lavoro aggiuntive (da/per la scuola e il luogo di lavoro), sommate alle ore di scuola e alle ore di lavoro, non eccedano complessivamente le 10 ore al giorno.

1.4 L'azienda non deve esporre i bambini o i giovani lavoratori a situazioni, all'interno o all'esterno del luogo di lavoro, che siano pericolose, insicure o insalubri.

2. LAVORO FORZATO

2.1 **Criterio** : l'azienda non deve usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro forzato, né deve essere richiesto al personale di depositare somme o documenti di identità all'inizio del proprio impiego presso l'azienda.

3. SALUTE E SICUREZZA

Criteri

3.1 L'azienda, tenendo in considerazione la conoscenza del settore ed ogni specifico pericolo, deve mettere a disposizione un ambiente di lavoro salubre e sicuro e deve intraprendere iniziative adeguate per prevenire gli incidenti e le malattie che ne possono derivare, che avvengano nel corso del lavoro o derivanti da esso, minimizzando, per quanto ragionevolmente fattibile, le cause dei pericoli insiti nell'ambiente di lavoro.

3.2 L'azienda deve nominare un rappresentante dell'alta direzione quale responsabile per la salute e la sicurezza di tutto il personale, che sia responsabile dell'attuazione degli elementi indicati in questa norma inerenti la salute e la sicurezza.

3.3 L'azienda deve garantire che tutto il personale riceva una formazione regolare e documentata relativamente a salute e sicurezza e che tale formazione venga ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni.

3.4 L'azienda deve stabilire dei sistemi per individuare, evitare, o rispondere ai potenziali rischi per la salute e la sicurezza di tutto il personale.

3.5 L'azienda deve fornire, a uso di tutto il personale, dei servizi igienici puliti, accesso all'acqua potabile, e, se necessario, ambienti sanitizzati per la conservazione di cibi.

3.6 L'azienda deve garantire che gli alloggi eventualmente forniti al personale siano puliti, sicuri e adeguati ai bisogni fondamentali del personale stesso.

4. LIBERTÀ' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Criteria

4.1 L'azienda deve rispettare il diritto di tutto il personale di dare vita o iscriversi a sindacati di loro scelta e di condurre contrattazioni collettive.

4.2 L'azienda deve, nelle situazioni in cui il diritto di libertà associativa e di contrattazione collettiva sia limitato dalla legge, facilitare mezzi alternativi di associazione libera e indipendente e di contrattazione collettiva per tutto il personale.

4.3 L'azienda deve garantire che i rappresentanti del personale non siano oggetto di discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare con i loro associati sul posto di lavoro.

5. DISCRIMINAZIONE

Criteria :

5.1 L'azienda non deve attuare né favorire la discriminazione nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni, nel licenziamento o nel pensionamento, che si basi su questioni di razza, casta, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, appartenenza ai sindacati, affiliazione politica o età.

5.2 L'azienda non deve interferire nell'esercizio dei diritti del personale di osservare credenze o pratiche, o di soddisfare esigenze relative alla razza, casta, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, appartenenza ai sindacati, affiliazione politica.

5.3 L'azienda non deve permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o di sfruttamento.

6. PRATICHE DISCIPLINARI

Criteria

6.1 L'azienda non deve attuare né favorire la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali.

7. ORARIO DI LAVORO

Criteria

7.1 L'azienda deve rispettare le leggi in vigore e gli altri standard di settore sull'orario di lavoro. La normale settimana lavorativa deve essere definita conformemente a quanto stabilito dalla legge e non deve, di regola, eccedere le 48 ore. Al personale deve essere garantito almeno un giorno di riposo per ogni periodo di sette giorni. Il lavoro straordinario deve essere remunerato in misura maggiore del normale e in nessuna circostanza deve eccedere le 12 ore per persona per settimana.

7.2 Ad esclusione di quanto previsto al paragrafo 7.3, il lavoro straordinario deve essere volontario.

7.3 Nel caso in cui l'azienda stipuli un accordo di contrattazione collettiva liberamente negoziata con le organizzazioni dei lavoratori (secondo quanto definito dall'ILO) che rappresentano una parte significativa della forza lavoro, la stessa può richiedere lavoro straordinario conformemente a quanto stabilito dall'accordo, al fine di fare fronte a richieste di mercato di breve termine. Tale accordo deve essere conforme al requisito 7.1 della presente norma.

8. REMUNERAZIONE

Criteria :

8.1 L'azienda deve garantire che gli stipendi pagati per una settimana di lavoro normale siano sempre conformi almeno agli standard minimi legali o settoriali e che siano sufficienti a soddisfare le esigenze basilari del personale, oltre a fornire una parte di entrate in più, da usare a propria discrezione.

8.2 L'azienda deve garantire che non siano applicate detrazioni dal salario per motivi disciplinari, e deve garantire che la composizione dei salari e dei benefits sia chiaramente e regolarmente illustrata ai lavoratori; l'azienda deve anche garantire che i salari e i benefits siano dati in piena conformità a tutte le leggi in vigore, e che i compensi siano dati o in contanti o in forma di assegni, in modo agevole per i lavoratori.

8.3 L'azienda deve garantire di non stipulare accordi che prevedano la fornitura di lavoro nero né schemi di falso apprendistato, al solo scopo di evitare l'adempimento degli obblighi verso il personale in osservanza delle leggi applicabili in materia di lavoro e delle leggi e regolamenti per la previdenza sociale.

9. SISTEMI DI GESTIONE

Criteria : **Politica**

9.1 L'alta direzione deve definire la politica dell'azienda per la responsabilità sociale e per le condizioni di lavoro, assicurando che detta politica:

- a) comprenda l'impegno a rispettare tutti i requisiti della presente norma;
- b) comprenda l'impegno a rispettare le leggi nazionali, altre leggi applicabili, e altri impegni sottoscritti dall'azienda e a rispettare gli strumenti internazionali e le loro interpretazioni (come elencato nella Sezione II).
- c) comprenda un impegno al miglioramento continuo;
- d) sia efficacemente documentata, attuata, mantenuta, comunicata e sia accessibile in modo comprensibile a tutto il personale, inclusi direttori, dirigenti, responsabili, supervisori e il personale operativo, sia direttamente impiegato, sia sotto contratto o comunque che rappresenti l'azienda;
- e) sia disponibile al pubblico.

Riesame della direzione

9.2 L'alta direzione deve periodicamente riesaminare l'adeguatezza, l'idoneità e l'efficacia continuativa della politica aziendale, delle procedure e dei risultati ottenuti a fronte dei requisiti della presente norma e degli altri impegni sottoscritti dall'azienda. Ove opportuno, devono essere apportate modifiche e miglioramenti al sistema.

Rappresentanti dell'azienda

9.3 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre responsabilità, assicuri che i requisiti della presente norma siano rispettati.

9.4 L'azienda deve dare l'opportunità al personale non direttivo di scegliere un rappresentante fra i propri membri per facilitare la comunicazione con la direzione sulle questioni relative alla presente norma.

Pianificazione e attuazione

9.5 L'azienda deve garantire che i requisiti della presente norma siano compresi ed attuati a tutti i livelli dell'organizzazione; i metodi relativi

devono includere, in maniera non limitativa:

- a) una chiara definizione dei ruoli, delle responsabilità e autorità;
- b) la formazione del personale nuovo e/o temporaneo al momento dell'assunzione;
- c) la formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale già esistente;
- d) il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati al fine di dimostrare l'efficacia del sistema attuato nel rispettare la politica dell'azienda e i requisiti della presente norma.

Controllo dei fornitori/subcontraenti e subfornitori

9.6 L'azienda deve stabilire e mantenere adeguate procedure di valutazione e selezione dei propri fornitori/subcontraenti (e, dove appropriato, sub-fornitori) sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti della presente norma.

9.7 L'azienda deve mantenere adeguate registrazioni concernenti l'impegno dei fornitori/subcontraenti (e, dove appropriato, sub-fornitori) relativamente alla responsabilità sociale, comprendenti, in forma non limitativa, un loro impegno scritto a:

- a) conformarsi a tutti i requisiti della presente norma (incluso questa clausola);
- b) partecipare alle attività di monitoraggio dell'azienda secondo quanto richiesto;
- c) implementare tempestivamente azioni riparatrici e correttive per risolvere qualsiasi non conformità a fronte dei requisiti della presente norma;
- d) informare immediatamente e dettagliatamente l'azienda di qualsiasi rapporto d'affari con altri fornitori/subcontraenti e sub-fornitori.

9.8 L'azienda deve fornire ragionevole evidenza che i requisiti della presente norma siano rispettati dai fornitori e dai subcontraenti.

9.9 In aggiunta ai requisiti previsti ai punti 9.6 e 9.7 sopra citati, laddove l'azienda riceva, gestisca o promuova merce e/o servizi da parte di fornitori/subcontraenti o sub-fornitori definiti come lavoratori a domicilio, la stessa deve intraprendere opportune azioni per assicurare che per i lavoratori a domicilio sia assicurato un livello di protezione in linea con quanto stabilito da questa norma per il personale direttamente dipendente.

Tali azioni devono includere ma non essere limitate a:

- a) stabilire contratti di fornitura scritti, legalmente riconosciuti, che richiedano la conformità ai requisiti minimi (in accordo ai requisiti di questa norma);
- b) assicurare che i requisiti scritti previsti dal contratto siano compresi ed attuati dai lavoratori a domicilio e da tutte le altre parti coinvolte nel contratto di fornitura;
- c) mantenere, presso la sede dell'azienda, registrazioni dettagliate in merito all'identificazione dei lavoratori a domicilio, alla quantità di merce prodotta/servizio erogato e/o alle ore lavorate da ogni lavoratore a domicilio;
- d) frequenti attività di monitoraggio annunciate e non annunciate per verificare la conformità con i termini del contratto di fornitura.

Registrazioni

9.14 L'azienda deve mantenere adeguate registrazioni atte a dimostrare la conformità ai requisiti della presente norma.

Trattamento dei rilievi e adozione di azioni correttive

9.10 L'azienda deve investigare, trattare e rispondere ai rilievi mossi dai propri dipendenti e dalle altre parti interessate per ciò che riguarda la conformità / non conformità alla politica dell'azienda e/o ai requisiti della presente norma; l'azienda deve astenersi dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o altrimenti discriminare qualsiasi dipendente per aver fornito informazioni riguardanti l'osservanza della presente norma.

9.11 L'azienda deve attuare azioni riparatrici o correttive e allocare risorse adeguate appropriate alla natura e alla severità di ogni non conformità riscontrata rispetto alla politica aziendale e/o ai requisiti della presente norma.

Comunicazioni esterne

9.12 L'azienda deve stabilire e mantenere delle procedure per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate i dati e le altre informazioni riguardanti le proprie prestazioni con riferimento ai requisiti di questo documento, includendo, ma non limitandosi a, i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio.

Accesso alle verifiche

9.13 Ove richiesto contrattualmente, l'azienda deve fornire una ragionevole informazione e l'accesso alle parti interessate, che richiedano di verificare l'adempimento dei requisiti della presente norma; ove ulteriormente richiesto contrattualmente, simili informazioni o accessi devono anche essere garantiti dai fornitori dell'azienda e dai subcontraenti, mediante l'inclusione di tale prescrizione nei contratti d'acquisto dell'azienda.