

## ***SA 8000 evoluzione della norma e stato dell'arte internazionale e veneto***

### **Quadro generale ed obiettivi dello standard**

SA8000 (Social Accountability 8000 e tecnicamente SA8000:2014) è uno standard di certificazione internazionale redatto dal Council of Economical Priorities Accreditation Agency (CEPAA, oggi SAI - Social Accountability International) pubblicato per la prima volta nel 1997 e soggetto a revisioni periodiche<sup>1</sup> l'ultima delle quali è intervenuta nel 2014 (con transizione al 30 giugno 2017).

SA8000 è stato il primo standard etico certificabile; la credibilità di questo standard è rafforzata dal coinvolgimento di organismi di Terza Parte<sup>2</sup> indipendenti e accreditati che operano con imparzialità di giudizio, che hanno il compito di rilasciare o meno il certificato alle organizzazioni richiedenti.

È l'unica certificazione etica volontaria attualmente disponibile per le organizzazioni che vogliono distinguersi per il loro impegno nello sviluppo sostenibile e in particolare per le tematiche sociali. È basata su un modello gestionale (ISO 9001) che consente pertanto di migliorare le condizioni del personale, promuovere trattamenti etici ed equi del personale ed includere le convenzioni internazionali dei diritti umani.

In particolare i temi di dettaglio che affronta la SA8000 sono:

- promuovere la salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, in ottica di integrazione con la OHSAS 18001;
- concedere la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva;
- contrastare il lavoro minorile, il lavoro forzato, le discriminazioni e le pratiche disciplinari non previste dall'art.7 dello Statuto dei Lavoratori;
- far rispettare i tempi e l'orario di lavoro e i criteri retributivi.

La Norma inoltre precisa che l'obiettivo dell'organizzazione non è quello spingere i propri fornitori alla certificazione, bensì quello di condurre una sorta di "due diligence" sull'adesione degli stessi alla norma e di valutare i rischi significativi di difformità del fornitore istituendo un sistema di monitoraggio degli stessi.

L'approccio in termini di valutazione e misurazione dei rischi aziendali in materia sociale dà la possibilità all'organizzazione di orientarsi verso una gestione integrata sulle tematiche sociali (SA8000), ambientali (ISO 14001), energetiche (ISO 50001), qualitative (ISO 9001) e della tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro (OHSAS 18001).

### **Vantaggi derivanti dalla certificazione etica**

La certificazione di conformità allo standard SA8000 è riconosciuta in tutto il mondo e prevede lo sviluppo e la verifica di sistemi di gestione che promuovano attività lavorative socialmente accettabili con vantaggi per l'Organizzazione e per tutta la catena di fornitura, in termini di miglioramento nella gestione dei "rischi aziendali", nelle relazioni con tutti gli stakeholder dell'Azienda, interni ed esterni (Direzione, top management, Dipendenti, Fornitori e subfornitori, Clienti).

Il soddisfacimento e la verifica di parte terza dei requisiti dello standard portano un vantaggio all'Azienda in termini di:

- incremento della credibilità, trasparenza e dell'immagine aziendale sul mercato di riferimento;
- beneficio reputazionale;
- maggiore fiducia da parte dei consumatori;
- miglioramento del rapporto con le istituzioni e le organizzazioni sociali;
- controllo dell'eticità e della correttezza sociale nella catena dei fornitori;
- miglioramento del clima aziendale;
- miglioramento della comunicazione interna ed esterna.

L'approccio per rischi vede la sua concreta realizzazione sul sistema di monitoraggio dei fornitori stimolando l'organizzazione a individuare i fornitori più critici e ad investire il tempo e le risorse con le

---

<sup>1</sup> SA 8000 è giunta nel 2014 alla terza revisione, le altre revisioni sono intercorse nel 2001 e nel 2008.

<sup>2</sup> In Italia sono diversi gli organismi accreditati per la certificazione SA8000: Istituto italiano del marchio di qualità, DNV, CISE, Bureau Veritas, Lavoro Etico, RINA, SGS, Lloyd's Register Quality Assurance, TÜV.

dovute priorità. Stimola l'organizzazione ad analizzare i rischi sulla salute e sicurezza e ad implementare un sistema di controllo e prevenzione adeguato ai propri processi produttivi.

Non è previsto l'obbligo di un minimo di procedure scritte ma la capacità dell'organizzazione di formalizzare tutti gli elementi definiti come critici e che quindi devono seguire delle procedure formalizzate. È probabile quindi che i processi possano essere integrati completamente ai sistemi informatici e di gestione aziendale senza la necessità di creare un sistema eccessivamente formale.

### **Come si ottiene la certificazione SA8000**

La prima fase che un'impresa deve affrontare, volendosi certificare secondo i parametri della SA8000, prevede la comunicazione ad un Organismo Terzo Indipendente ed accreditato della propria volontà di certificarsi e quindi di implementare un Sistema di Gestione Sociale, strumento attraverso il quale l'organizzazione può pianificare, gestire, riesaminare e migliorare le categorie di prestazioni definite all'interno dello standard. In ogni caso la certificazione può essere rilasciata solo per ogni specifico luogo di lavoro. Per ottenere lo status di applicant è necessario quindi dichiarare di rispettare le leggi vigenti e impegnarsi a ricevere entro un anno una visita ispettiva.

L'organizzazione procederà quindi alla graduale riorganizzazione della propria struttura gestionale affinché questa risulti conforme non solo alle leggi ma anche a tutti i punti previsti dallo standard. Il coordinamento di questo processo di riorganizzazione è affidato ad un referente interno che diventa il responsabile di gestione della SA8000.

La nuova versione dello standard richiede che l'organizzazione che ha intenzione di certificarsi esegua un'autovalutazione (Social Fingerprint, che verrà descritta nel successivo paragrafo) che permette di comprendere gli scostamenti dell'azienda rispetto alle performance attese dallo standard. La valutazione indipendente del Social Fingerprint verrà quindi eseguita dagli auditor durante l'audit di certificazione e ripetuta nel tempo. Dal 1 Aprile 2016 i nuovi clienti certificati secondo SA8000®:2014 devono integrare la verifica del processo Social Fingerprint che è parte integrante della metodologia e dello standard SA8000:2014

Nel corso della visita ispettiva l'auditor, che può essere accompagnato da sindacati, ONG o associazioni del territorio, può accedere alla documentazione e ha la facoltà di intervistare i dipendenti.

A titolo esemplificativo, la norma viene verificata con interviste casuali direttamente nei confronti di dipendenti, ad esempio per svelare casi di "mobbing" altrimenti impossibili da dimostrare mantenendo la verifica a livelli manageriali, oppure nei confronti di subfornitori, tipicamente nel caso di utilizzo di lavoratori irregolari o mal retribuiti che normalmente non sono mai direttamente a contatto con l'Azienda certificata.

- Nel caso in cui dalla visita emergessero delle non conformità allo standard è possibile prendere dei provvedimenti correttivi ed essere successivamente sottoposti ad una nuova visita.
- Se invece la visita ha un esito positivo, l'Organismo Terzo attesterà che l'azienda risponde ai requisiti previsti dalla norma SA8000, rilascerà in seguito un certificato e l'impresa verrà inserita nel registro gestito dalla SAI delle aziende certificate.

Nei successivi tre anni le visite ispettive continueranno ad aver luogo per verificare il mantenimento dei requisiti minimi e stimolare l'impresa a far sempre meglio sul fronte della responsabilità sociale.

Anche se SA8000 è universalmente applicabile, e in linea di principio la certificazione è disponibile in qualsiasi Paese o settore l'Advisory Board del SAI ritiene che vi siano alcuni comparti nei quali soddisfare tutti i requisiti dello Standard pone particolari difficoltà a causa di norme di settore e di esigenze tecniche.

I documenti normativi presi a riferimento negli audit per la certificazione SA8000 comprendono lo Standard SA8000 e l'allegato Indicatori di Performance SA8000, un documento normativo che definisce le aspettative minime di performance di un'organizzazione certificata SA8000.

Il Documento Guida SA8000 fornisce un'interpretazione della norma e le indicazioni su come applicare i suoi requisiti; fornisce esempi di metodi per la verifica della conformità e serve da guida per gli auditor e per le organizzazioni che vogliano ottenere la certificazione SA8000.

Tutti questi documenti sono scaricabili dal sito web del SAI <http://www.sa-intl.org/>

### **Le novità introdotte con la revisione del 2014**

Dal confronto con l'edizione precedente è evidente che la struttura dello standard non ha subito particolari cambiamenti, rimane infatti costituito da quattro macro capitoli. Le novità più significative riguardano l'introduzione da parte del SAI del *Social Fingerprint™ Program*, un questionario di autovalutazione che

L'organizzazione deve compilare prima della certificazione e in successivi momenti definiti, che aiuta le organizzazioni a misurare e migliorare le prestazioni sociali direttamente nella propria azienda, ma anche lungo la propria catena di approvvigionamento.

L'organizzazione può così avere una immediata fotografia del proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale. Il Social Fingerprint divide l'Elemento del Sistema di Gestione nelle seguenti dieci categorie basate su processi:

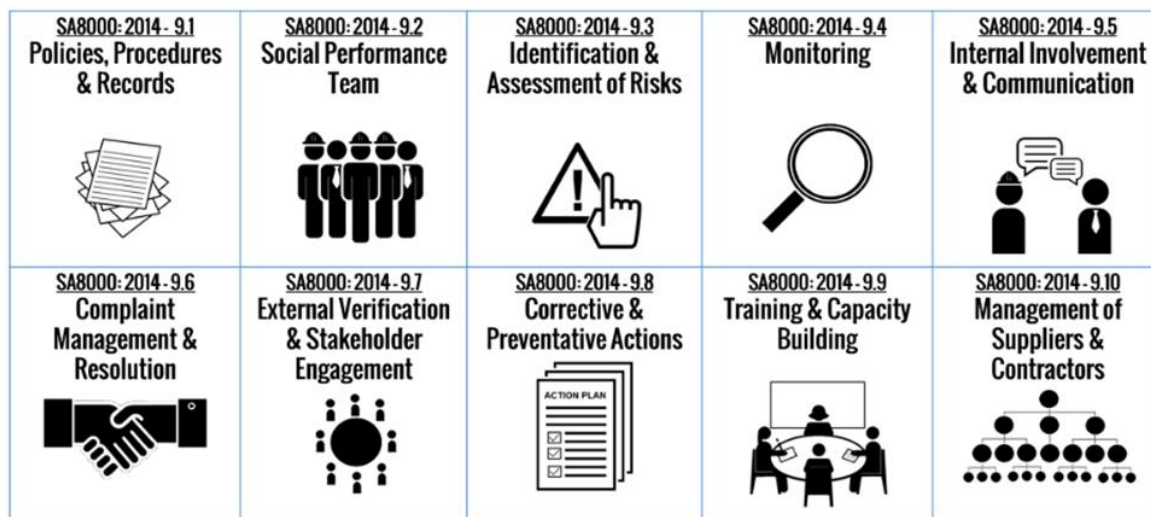


Fig. 1 le 10 categorie in cui viene suddiviso l'Elemento del Sistema di Gestione ai sensi della SA8000.

Con i seguenti tre strumenti, le organizzazioni possono misurare e migliorare il proprio sistema di gestione.

1. *Social Fingerprint Self-Assessment*: completata dall'organizzazione che richiede la certificazione, questa autovalutazione fornisce un punteggio di base della maturità del sistema di gestione dell'organizzazione.
2. *Social Fingerprint Evaluation Independent*: completata da un organismo di certificazione accreditato, questa valutazione indipendente aiuta l'organizzazione a individuare i punti di forza e le debolezze del suo sistema di gestione.
3. Grafico di valutazione: spiega il livello di maturità dell'organizzazione in ciascuna delle dieci categorie sopra elencate. I livelli di maturità sono valutati su una scala da 1 a 5, (con cinque = livello più alto). I risultati aiutano l'organizzazione a individuare aree di miglioramento.

|   |                                                                                                                          |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | Developed and implemented <b>mature management system</b> with <b>continual improvement</b> of the system                |
| 4 | Developed management system, implemented <b>consistently and regularly</b>                                               |
| 3 | Developed management system, but <b>not fully implemented</b>                                                            |
| 2 | Partially developed management system, but implementation is <b>reactive, inconsistent</b> and mostly <b>ineffective</b> |
| 1 | <b>No awareness of SA8000</b> or any system in place to manage social performance                                        |

Fig. 2 Rating di valutazione che esprime il grado di maturità di un'organizzazione per ciascuna delle 10 categorie del Social Fingerprint.

Il primo macro capitolo è stato rinominato "introduzione" ed al suo interno si trova il vecchio "scopo e campo di applicazione"; la principale novità in questo macro capitolo consiste nell'aggiunta del secondo sotto capitolo denominato "sistema di gestione", dove viene introdotto il *Social Performance Team* (SPT), una nuova figura all'interno dell'organizzazione che andrà a coesistere insieme alle altre figure nominate dagli altri sistemi di gestione implementati al fine di ottenere un modello integrato.

Le denominazioni del secondo e del terzo macro capitolo rimangono invariate e l'unica differenza riguarda l'introduzione di alcuni termini volti a semplificare e chiarire l'applicazione della presente norma.

Anche la denominazione del quarto macro capitolo non ha subito variazioni; in questo caso però si riscontra una sostanziale modifica nel sotto capitolo 9 dove vengono rivisti i punti relativi al Sistema di Gestione che passano dai 16 punti della revisione del 2008 ai 10 punti della revisione del 2014 nei quali viene data particolare importanza al risk based thinking (si veda a tal proposito anche l'ultima revisione della norma ISO 9001:2015) e al ruolo del Social Performance Team, che va a sostituire le figure del rappresentante della direzione e del rappresentante dei lavoratori SA8000 unendole in un unico team di prestazioni sociali. Il SPT ha quindi la responsabilità di condurre periodiche valutazioni sui rischi (sostituendo il precedente riesame della direzione), allo scopo di identificare e pesare i rischi attuali e potenziali rispetto ai contenuti della norma, consultando le parti interessate e suggerendo all'alta direzione le azioni da adottare per la gestione e la prevenzione di tali rischi; inoltre deve garantire che le azioni correttive e preventive, definite dall'organizzazione, siano efficacemente realizzate e in caso di non conformità, di mantenere un registro delle stesse riportando le azioni intraprese e i relativi tempi di attuazione, l'analisi delle loro cause e i risultati ottenuti dall'applicazione delle azioni; inoltre si occupa delle attività di monitoraggio della conformità dell'organizzazione alla SA8000, delle azioni adottate dall'organizzazione a valle della valutazione dei rischi, dell'efficacia del sistema e la coerenza con le politiche adottate.

Un elemento particolarmente interessante di questa norma è l'impatto che essa produce sulla filiera produttiva a monte dell'impresa certificata. Il nuovo sistema di gestione che l'azienda certificata deve implementare prevede, infatti, la tenuta di un registro dei fornitori e sub-fornitori i quali si devono impegnare a rispettare i requisiti dello standard. L'impresa può anche chiedere all'ente di certificazione di compiere visite ispettive presso i propri fornitori per verificare eventuali situazioni di non conformità.

Nell'applicazione dell'elemento sistema di gestione, la priorità richiesta è che durante il processo di adeguamento agli elementi dello Standard sia creata, strutturata e mantenuta attiva una partecipazione congiunta dei lavoratori e del management. Questo è particolarmente importante per identificare e correggere le non conformità, e assicurare il mantenimento della conformità.

### **19 punti della norma SA8000:2014**

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce, nonché il presente Standard. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori. L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino

- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

Attenzione: nella tabella a seguire la parola “Standard” sottintende che si tratta della norma SA8000.

| 1. LAVORO INFANTILE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| L'organizzazione...                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| ...non <i>deve</i> ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ... <i>deve</i> stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate, politiche e procedure scritte per rimediare a situazioni di lavoro infantile, e <i>deve</i> fornire un adeguato sostegno finanziario e di altro genere per permettere ai bambini coinvolti di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ... <i>può</i> impiegare giovani lavoratori, ma laddove detti giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, <i>devono</i> lavorare solo fuori dall'orario scolastico. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti <i>deve</i> superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori <i>devono</i> lavorare per più di 8 ore al giorno. Non è permesso che lavorino in orario notturno.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ...non <i>deve</i> esporre 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 2. LAVORO FORZATO O OBBLIGATO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| ...non <i>deve</i> ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, non <i>deve</i> trattenere documenti d'identità in originale e non <i>deve</i> richiedere al personale di pagare “depositi” all'inizio del rapporto di lavoro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Né l'organizzazione né alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione <i>deve</i> trattenere una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ... <i>deve</i> assicurare che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Il personale <i>deve</i> avere il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, e <i>deve</i> essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Né l'organizzazione, né alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione, <i>deve</i> ricorrere o dare sostegno alla tratta di esseri umani.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 3. SALUTE E SICUREZZA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| ... <i>deve</i> garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e <i>deve</i> adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. <i>Deve</i> ridurre o eliminare, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| ... <i>deve</i> valutare tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Laddove l'organizzazione non sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, <i>deve</i> fornire al personale, a seconda delle necessità, appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese. Nel caso di infortunio sul lavoro, l'organizzazione <i>deve</i> fornire il primo soccorso e assistere il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| ... <i>deve</i> nominare un rappresentante del senior management, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di applicare i requisiti di salute e sicurezza previsti nel presente Standard.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <i>Deve</i> essere creato e mantenuto attivo un Comitato per la salute e sicurezza, composto in modo equilibrato da rappresentanti del management e lavoratori. Se non diversamente previsto dalla legge, i componenti in rappresentanza dei lavoratori <i>devono</i> includere almeno un membro del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nei casi in cui il(i) sindacato(i) non indichi(indichino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori <i>devono</i> nominare un rappresentante(i) che essi ritengano adeguato(i). Le decisioni del Comitato <i>devono</i> essere comunicate efficacemente a tutto il personale. Il Comitato <i>deve</i> essere formato e periodicamente aggiornato per potersi impegnare con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Esso <i>deve</i> condurre delle periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza. <i>Devono</i> essere conservate le registrazioni di queste valutazioni e delle relative azioni correttive e preventive adottate. |
| ... <i>deve</i> assicurare a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta. Tale formazione <i>deve</i> essere ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni, nonché in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| ... <i>deve</i> stabilire procedure documentate per individuare, prevenire, ridurre, eliminare o in ultima analisi fronteggiare i                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| potenziali rischi per la salute e la sicurezza del personale. L'organizzazione <i>deve</i> conservare registrazioni scritte di tutti gli incidenti che si verifichino nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e le strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ... <i>deve</i> garantire a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti, e, ove applicabile, locali igienicamente adeguati alla conservazione degli alimenti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| ... <i>deve</i> assicurare che qualsiasi dormitorio messo a disposizione del personale sia pulito, sicuro e adeguato ai bisogni essenziali, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Tutto il personale <i>deve</i> avere il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso all'organizzazione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Tutto il personale <i>deve</i> avere il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'organizzazione. L'organizzazione <i>deve</i> rispettare questo diritto, e <i>deve</i> informare efficacemente il personale del fatto che esso può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'organizzazione. L'organizzazione non <i>deve</i> interferire in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva. |
| Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato per legge l'organizzazione <i>deve</i> permettere ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| ... <i>deve</i> garantire che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e <i>deve</i> garantire che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>5. DISCRIMINAZIONE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ...non <i>deve</i> ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.                                                                                                                                                                                                                       |
| ...non <i>deve</i> interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| ...non <i>deve</i> permettere alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutti gli alloggi e altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| ...non <i>deve</i> in alcun caso sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>6. PRATICHE DISCIPLINARI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ... <i>deve</i> trattare tutto il personale con dignità e rispetto. Non <i>deve</i> utilizzare o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>7. ORARIO DI LAVORO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| ... <i>deve</i> rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, <i>deve</i> essere quella stabilita dalla legge, ma non <i>deve</i> comunque eccedere le 48 ore.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Il personale <i>deve</i> ricevere almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni: a) La legge nazionale permetta un orario di lavoro che superi questo limite; e b) Sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che consenta di calcolare l'orario di lavoro su base media, comprendendo adeguati periodi di riposo.                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Tutto il lavoro straordinario <i>deve</i> essere volontario, eccetto per quanto previsto nel successivo 7.4, non <i>deve</i> superare le 12 ore settimanali, né deve essere richiesto regolarmente.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Nei casi in cui lo straordinario sia necessario per rispondere a una domanda di mercato nel breve periodo e l'organizzazione sia parte di un contratto collettivo, negoziato liberamente dalla rappresentanza di una parte significativa della sua forza lavoro, può richiedere lavoro straordinario nel rispetto di tale accordo. Ogni accordo di questo tipo <i>deve</i> rispettare gli altri requisiti dell'elemento Orario di Lavoro.                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>8. RETRIBUZIONE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| ... <i>deve</i> rispettare il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantire che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore, o ai contratti collettivi (ove applicabile). I salari <i>devono</i> essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ...non <i>deve</i> applicare trattenute sul salario per motivi disciplinari. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni: a) La legge nazionale consenta trattenute sul salario per motivi disciplinari; e b) Sia in vigore un contratto collettivo liberamente negoziato che permetta questo metodo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| ... <i>deve</i> garantire che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. L'organizzazione <i>deve</i> inoltre garantire che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari.                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Tutto il lavoro straordinario <i>deve</i> essere retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva. Nei paesi in cui la maggiorazione per lo straordinario non sia regolamentata dalla legge né dalla contrattazione collettiva, l'organizzazione <i>deve</i> compensare i lavoratori applicando la maggiorazione più alta tra quella definita dall'organizzazione stessa e quella stabilita dagli standard di settore prevalenti.                                                                                                                                                                                                        |
| ...non <i>deve</i> utilizzare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>9. SISTEMA DI GESTIONE</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>9.1 Politiche, Procedure e Registrazioni</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Il Senior management <i>deve</i> definire una politica scritta in tutte le lingue appropriate per informare il personale di aver scelto di rispettare lo Standard.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| La politica <i>deve</i> includere l'impegno dell'organizzazione ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard e a rispettare gli strumenti internazionali come elencati nella precedente sezione sugli Elementi Normativi e Loro Interpretazione. Essa <i>deve</i> inoltre impegnare l'organizzazione a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| La politica e lo Standard <i>devono</i> essere esposti in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile, nel luogo di lavoro, negli alloggi e nelle altre strutture messe a disposizione dall'organizzazione, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| ... <i>deve</i> sviluppare politiche e procedure per applicare lo Standard.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Tali politiche e procedure <i>devono</i> essere comunicate in modo efficace e rese disponibili al personale in tutte le lingue appropriate. Le stesse informazioni <i>devono</i> essere inoltre condivise in modo trasparente con i clienti, i fornitori, i subappaltatori e i sub-fornitori.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| ... <i>deve</i> mantenere appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard, inclusi i requisiti del sistema di gestione contenuti in questo elemento. Le relative registrazioni <i>devono</i> essere conservate e riassunte in forma scritta o verbale al(i) rappresentante(i) dei lavoratori.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| ... <i>deve</i> condurre con regolarità un riesame di direzione della propria politica di responsabilità sociale, delle altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e dei risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| ...su richiesta, <i>deve</i> rendere pubblica la propria politica, con modalità e forma efficaci per le parti interessate.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>9.2 Social Performance Team</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <i>Deve</i> essere costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team <i>deve</i> includere una rappresentanza equilibrata di: a) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000; e b) management. La responsabilità della conformità allo Standard <i>deve</i> restare unicamente in capo al Senior Management.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Nei siti sindacalizzati, la rappresentanza dei lavoratori nel SPT <i>deve</i> essere assunta da uno o più membri del(i) sindacato(i) riconosciuto(i) se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nei casi in cui il(i) sindacato(i) non individui(individuino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, a tale scopo i lavoratori <i>possono</i> eleggere liberamente tra di loro uno o più rappresentanti SA8000. In nessuna circostanza il(i) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000 <i>deve(devono)</i> essere visto(i) come sostituto(i) della rappresentanza sindacale                                                                                    |
| <b>9.3 Identificazione e valutazione dei rischi</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Il SPT <i>deve</i> condurre periodicamente e in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un'ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il SPT <i>deve</i> inoltre suggerire al Senior Management le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni <i>devono</i> avere un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.                                                                                                                                                                                                |
| Il SPT <i>deve</i> condurre queste valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>9.4 Monitoraggio</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Il SPT <i>deve</i> monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo: a) la conformità allo Standard; b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT; e c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard. Esso <i>deve</i> avere l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio. <i>Deve</i> inoltre collaborare con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard. |
| Il SPT <i>deve</i> anche facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard, inclusa una                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| registrazione delle azioni correttive o preventive identificate.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Il SPT <i>deve</i> inoltre organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ... <i>deve</i> dimostrare che il personale ha capito realmente i requisiti di SA8000 e <i>deve</i> trasmettere con regolarità informazioni sui requisiti di SA8000 attraverso comunicazioni periodiche.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>9.6 Gestione e risoluzione dei reclami</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ... <i>deve</i> stabilire una procedura scritta per i reclami che sia confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| ... <i>deve</i> avere delle procedure per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard o alle relative politiche e procedure adottate. Tali risultati <i>devono</i> essere resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ...non <i>deve</i> applicare azioni disciplinari, licenziare o in alcun modo discriminare il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>9.7 Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, l'organizzazione <i>deve</i> cooperare pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo Standard.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ... <i>deve</i> prendere parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>9.8 Azioni correttive e preventive</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ... <i>deve</i> definire politiche e procedure per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse. Il SPT <i>deve</i> garantire che queste azioni siano realmente applicate                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Il SPT <i>deve</i> mantenere le registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco, come minimo, delle non conformità relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>9.9 Formazione e sviluppo delle capacità (Capacity Building)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ... <i>deve</i> attuare un piano di formazione per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard, in base ai risultati delle valutazioni dei rischi. L'organizzazione <i>deve</i> valutare periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte e mantenere registrazioni sulla loro tipologia e frequenza.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ... <i>deve</i> applicare la necessaria diligenza (due diligence) per verificare la conformità allo Standard dei propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori. Lo stesso approccio <i>deve</i> essere applicato quando si selezionano nuovi fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori. Le attività minime che l'organizzazione <i>deve</i> intraprendere per soddisfare tale requisito, e di cui <i>deve</i> essere tenuta registrazione, comprendono: a) comunicare efficacemente i requisiti dello Standard alla direzione dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori; b) valutare i rischi significativi di non conformità da parte dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori.; c) fare sforzi ragionevoli per garantire che questi rischi significativi siano affrontati adeguatamente dai fornitori/subappaltatori, dalle agenzie per l'impiego private, dai sub-fornitori, e dall'organizzazione stessa, ove e quando appropriato, definendo le priorità in base alle proprie possibilità e risorse per influenzare tali soggetti; e d) stabilire attività di monitoraggio e tenere traccia delle performance dei fornitori/subappaltatori, delle agenzie per l'impiego private e dei sub-fornitori per garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente. |
| Laddove l'organizzazione riceva, movimenti o commercializzi beni e/o servizi di fornitori/subappaltatori o sub-fornitori classificati come lavoratori a domicilio, <i>deve</i> intraprendere azioni efficaci per garantire loro un livello di protezione sostanzialmente equivalente a quello garantito agli altri lavoratori dell'organizzazione in base ai requisiti dello Standard.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

### **SA8000 in Italia e nel Veneto**

L'Italia è il primo Paese al mondo per numero di imprese certificate SA8000; tale risultato è stato raggiunto anche grazie al forte "contributo" della Regione Toscana<sup>3</sup>(169 imprese certificate su 1.081) che dal 2001 con il Progetto Fabbrica Ethica, ha adottato questo Standard come strumento innovativo per una gestione etica da parte delle proprie imprese.

<sup>3</sup> In Toscana la Responsabilità Sociale è disciplinata dalla L.R. 8 maggio 2006 n. 17, "Disposizioni in materia di responsabilità sociale delle imprese" (pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione Toscana n. 13 del 12 maggio 2006)



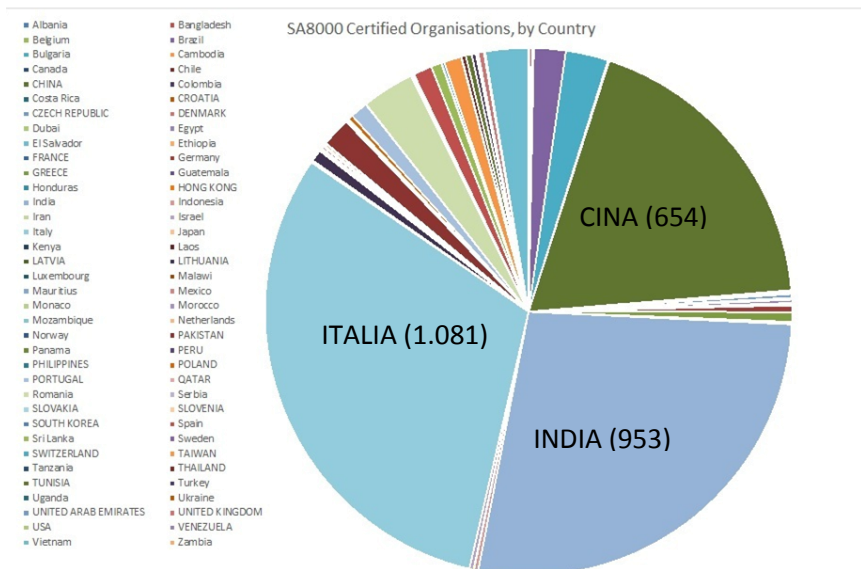


Fig. 3 Imprese certificate SA8000 per Paese; grafico a torta disponibile nel sito <http://www.sa-intl.org/>; dati aggiornati al 29 giugno 2017.

Il programma *Fabrica Ethica* ha consentito di promuovere la cultura della Responsabilità Sociale delle Imprese sostenendo tale certificazione, anche grazie a misure che, per le imprese virtuose, comportavano:

- abbattimento dell'Irap dello 0,50%;
- un maggiore punteggio nei bandi per la richiesta di contributi;
- una maggiore visibilità del loro operato.

Si riporta a seguire parte dell'introduzione Brenna alla pubblicazione "Quaderni di Fabrica Ethica n. 1" (a cura dell'Assessore Ambrogio) pubblicata nel 2004, che ben espone i motivi che hanno spinto la Pubblica Amministrazione ad impegnarsi nella diffusione dei principi di RSI (Responsabilità Sociale d'Impresa).

[...] Il contesto economico toscano, all'interno del panorama italiano ed europeo, si contraddistingue per l'articolazione in distretti industriali: sistemi che vivono di integrazione delle economie e di "reti", spesso informali, che ne spiegano il successo, nonostante le inevitabili periodiche difficoltà congiunturali, che si aggiungono a quelle strutturali. L'obiettivo è far sì che queste reti si rafforzino, si formalizzino e trovino visibilità a livello internazionale, sia attraverso investimenti in ricerca e sviluppo sia attraverso investimenti in sistemi gestionali che rafforzino le relazioni interne alle imprese, loro vero punto di forza. **Investire nella responsabilità sociale delle imprese significa dare valore, evidenza e soprattutto concretezza all'etica**.

Studi e indagini sulle recenti evoluzioni del mercato ci indicano come una quota crescente di consumatori orientino le proprie scelte sulla base di valori immateriali del prodotto o del servizio, che si riassumono proprio nel concetto di responsabilità sociale ed ambientale. La lezione ci viene da lontano. Da un decennio circa è cresciuta l'attenzione verso la tutela ed il rispetto dei diritti umani, fenomeno che ha accompagnato le delocalizzazioni produttive e quello che più in generale chiamiamo "globalizzazione". La diffusione globale e veloce dell'informazione ha intaccato la reputazione di imprese multinazionali, con notevoli danni di fatturato.

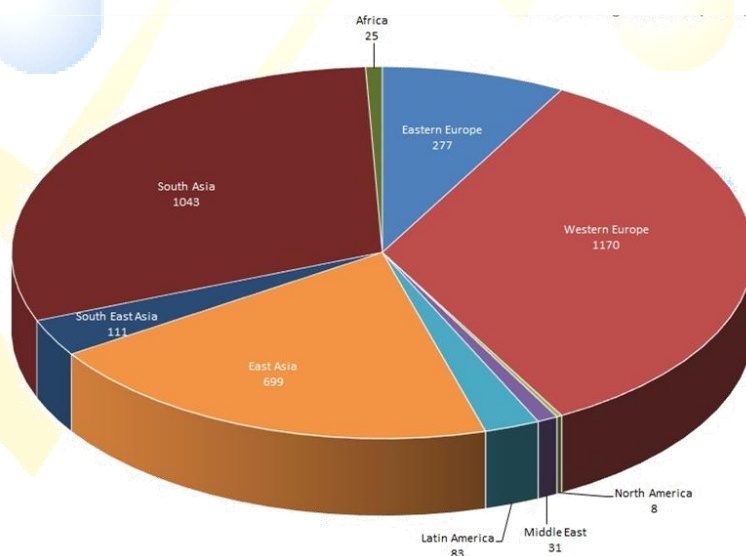


Fig. 4 numero di organizzazioni certificate per regione; grafico a torta disponibile nel sito <http://www.sa-intl.org/>; dati aggiornati al 29 giugno 2017.

Al di là dei vantaggi di immagine, in un contesto economico globalizzato investire nei diritti e nella crescita continua è diventato indispensabile se si vuole creare uno sviluppo coeso e duraturo. La missione dell'Assessorato alle piccole medie imprese (PMI) è creare un ambiente favorevole allo sviluppo, in maniera solida e duratura; questo passa necessariamente sotto la spinta della innovazione. Per noi investire nella responsabilità sociale è sinonimo di innovare. Abbiamo individuato la certificazione di responsabilità sociale SA8000, uno standard internazionale e pertanto riconoscibile e verificabile, come elemento distintivo delle nostre imprese. **La SA8000 è strumento di sviluppo, in un'ottica di continuo miglioramento della gestione interna, laddove le persone sono parte integrante di un'impresa e "motore" del suo successo.** È uno standard che viene rivisto ogni tre anni alla luce di nuove indicazioni che pervengono alla SAI International, l'organismo che lo ha emanato; nasce dalla condivisione e dallo scambio tra due mondi prima sconosciuti: il profit ed il non profit, nel tentativo non sempre facile di conciliare il profitto con considerazioni di natura etica. [...] Altro punto forte della SA8000 è il coinvolgimento della catena di fornitura, che deve

sottoscrivere i principi della norma e che è soggetta a controlli da parte dell'organismo di certificazione. Questo si traduce in vantaggio anche per i dipendenti dell'indotto e significa impegno alla trasparenza da parte dell'impresa certificata, che per noi è sinonimo di affidabilità e credibilità. La SA8000 non dice di più delle leggi, le quali nel nostro paese sono già buone e garantiscono sufficientemente i lavoratori (lo standard applica sempre le condizioni più "restrittive" favorevoli al lavoratore), ma implica un impegno dell'impresa a rendersi visibile nel rispetto di quelle regole, che invece spesso vengono eluse tramite pratiche poco trasparenti. **In questo senso è uno standard per i "più audaci", che tutela i "più deboli", e che ci consente la costruzione della "tracciabilità sociale" [...].** La diffusione della certificazione SA8000 è un primo, fondamentale passo per dare anche all'Europa un segnale importante [...].

Per quanto riguarda da ultimo le imprese venete certificate SA8000, si riporta a seguire il grafico di dettaglio, che rappresenterà la prima fotografia disponibile per poter negli anni approfondire gli eventuali sviluppi nel nostro territorio di questo importante strumento di gestione etico per le imprese.

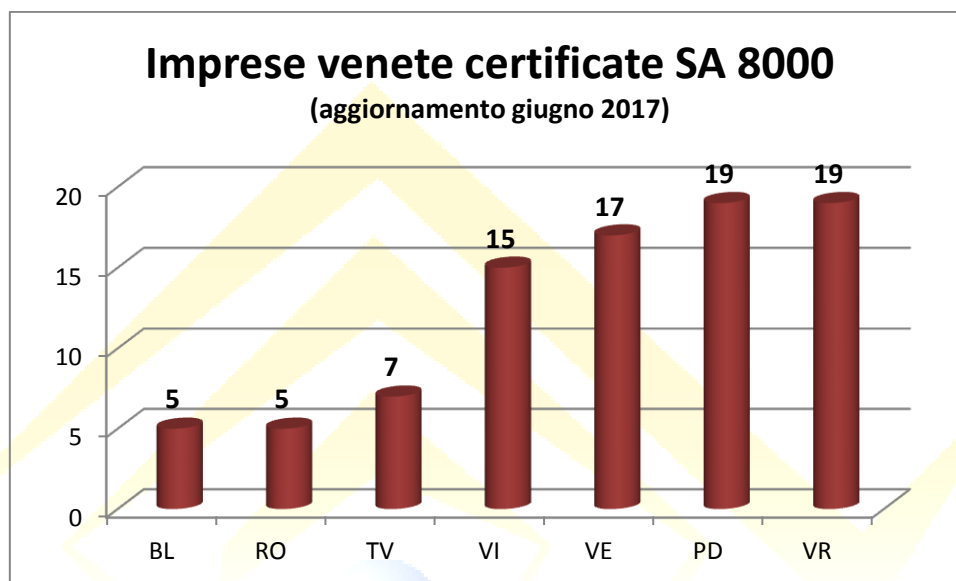


Fig. 5 imprese venete certificate SA8000, dati estrapolati dall'elenco excel scaricabile dal sito del SAI. Dati aggiornati al 29 giugno 2017

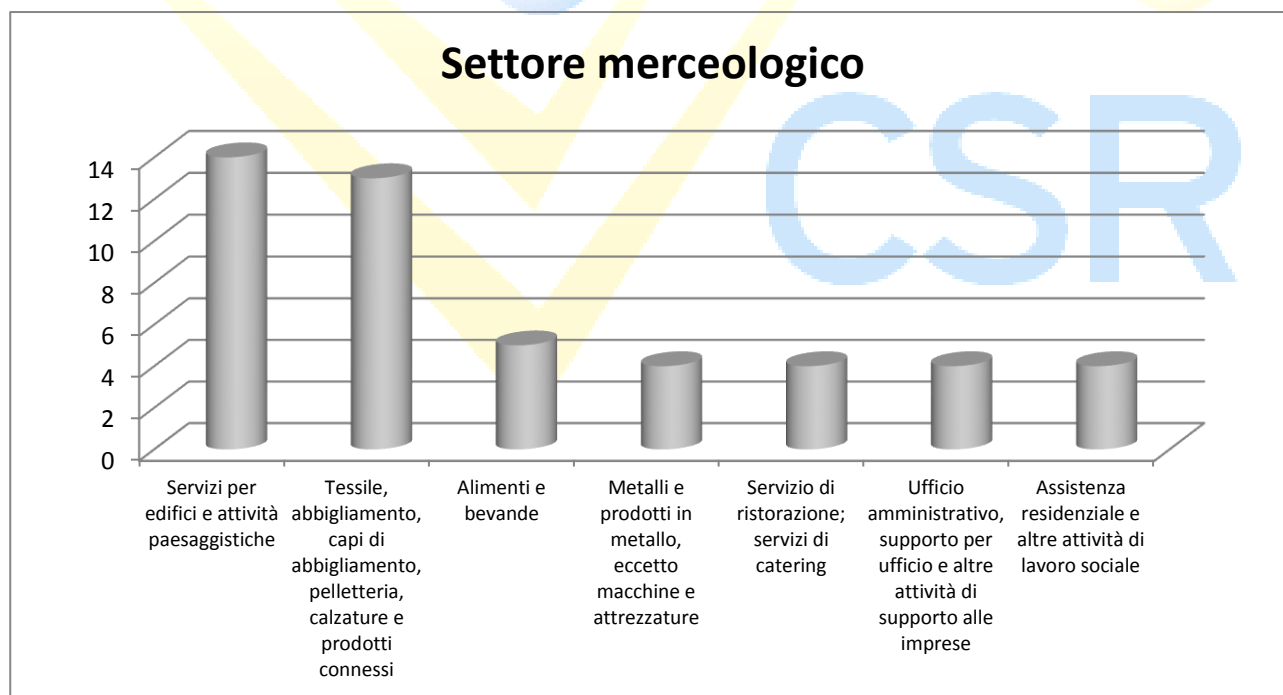


Fig. 6 settore merceologico a cui appartengono le imprese venete certificate SA8000; dati estrapolati dall'elenco excel scaricabile dal sito del SAI. Dati aggiornati al 29 giugno 2017

Treviso, 10 agosto 2017

Federica Alimede  
Sportello CSR e Ambiente