

# SCHEDA INFORMATIVA SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE: LA SA8000

Cos'è la SA8000?

Si tratta di una Norma basata sulle convenzioni dell'I.L.O., sulla Dichiarazione dei Diritti Universali dell'uomo e sulla convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino.

È uno strumento gestionale che le imprese possono liberamente scegliere di adottare per garantire che i propri prodotti sono stati realizzati nel rispetto dei diritti dei lavoratori.

## OBIETTIVI

- migliorare globalmente le condizioni di lavoro,
- fornire alla collettività uno standard adatto a tutti i settori,
- collaborare con le organizzazioni dei diritti umani e del lavoro.

## A CHI SI RIVOLGE?

*Ai lavoratori* perché costituisce una garanzia al riconoscimento ed al rispetto dei loro diritti;

*Ai consumatori* perché al momento dell'acquisto possono scegliere, conoscendo i comportamenti sociali delle aziende che finanziano, acquistandone i prodotti;

*Alle imprese* perché possono ottenere un vantaggio competitivo basato non più su fattori come il basso costo della mano d'opera od altre forme di sfruttamento, ma sull'immagine derivante dalle garanzie fornite circa l'eticità del proprio ciclo produttivo.

Nell'ottica di migliorare costantemente le sue prestazioni, PAVER ha deciso di implementare un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale basato sui requisiti della Norma SA8000:2014, coniugando progressivamente tale sistema con il proprio sistema di gestione per la Qualità basato sulla norma UNI EN ISO 9001.

Lo standard SA8000 è stato emesso dal SAI (Social Accountability International) organizzazione non governativa.

## I principi ispiratori

L'origine dello sviluppo della norma SA8000, risale ad un'indagine affidata nel 1994 dall'International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) al Council on Economic Priorities (Consiglio per le Priorità Economiche), Ente di ricerca operante nel campo dell'analisi della responsabilità sociale e ambientale delle imprese: l'indagine aveva ad oggetto le attività in atto nelle imprese per combattere il problema del lavoro infantile. Il tema fu esteso, con il favore delle imprese già coinvolte, ad altri approcci adottati per migliorare le condizioni di lavoro.

Le principali caratteristiche dello standard SA8000 appaiono in linea con le Convenzioni ILO e ONU (alcune delle quali richiamate esplicitamente nello standard, altre nel Documento guida che SAI ha pubblicato come documento interpretativo e di supporto all'applicazione dei requisiti SA8000), alla verificabilità dell'applicazione dei contenuti della norma da parte di un Ente Terzo indipendente, alla definizione del "principio della regola più stringente", per correlare i contenuti della norma a quelli della legislazione vigente nei diversi Paesi.

Peraltro, lo standard SA8000 si presenta molto flessibile in termini applicativi, potendo oggi essere preso a riferimento di qualsiasi organizzazione (azienda manifatturiera, azienda agricola, società commerciale, società di servizi, studio professionale, ente pubblico, cooperativa, associazione), in qualsiasi forma societaria si trovi ad operare; è solo per semplicità di linguaggio che le prescrizioni dei singoli requisiti sono indicate come rivolti all'"azienda". Da un punto di vista dimensionale invece, se

# SCHEDA INFORMATIVA SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE: LA SA8000

è vero che le prime organizzazioni ad applicare la norma sono state grandi aziende, è altrettanto vero che tra le aziende che ad oggi hanno realizzato un sistema SA8000 si contano diverse piccole e medie imprese, e non mancano imprese artigiane.

L'obiettivo generale dello standard SA8000 si riferisce al «miglioramento delle condizioni dei lavoratori», ed implica che la tutela prevista nei diversi requisiti sia rivolta non solo ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato (qualsiasi sia il loro livello d'inquadramento), ma anche, ad esempio, ai lavoratori con contratto di lavoro atipico (contratto a progetto, contratto di collaborazione), ai soci lavoratori di cooperative, agli amministratori, ai lavoratori temporanei, tenendo naturalmente conto delle disposizioni di legge e contrattuali che regolano le diverse tipologie di contratti.

## Gli 8 macro-requisiti dello standard SA8000 e la legislazione in materia di lavoro

Prendendo dunque a riferimento tutti i ricordati documenti internazionali, lo standard SA8000 si occupa di una parte fondamentale del tema complessivo della responsabilità sociale, appunto quella del lavoro, definendo 8 macro-requisiti per così dire "prestazionali", che indicano appunto le prestazioni minime da raggiungere sui diversi aspetti delle condizioni di lavoro:

### 1. Lavoro infantile, stabilendo che l'azienda:

- Non debba usufruire del lavoro infantile o favorirne l'utilizzo;
- Debba stabilire, documentare, comunicare alle parti interessate e mettere in atto procedure per il recupero dei bambini per i quali si sia riscontrata una situazione lavorativa secondo la definizione di lavoro infantile, fornendo, in particolare, il supporto per la frequenza scolastica;
- Debba stabilire, documentare, comunicare alle parti interessate e mettere in atto, procedure per la promozione dell'educazione dei bambini rientranti nell'ambito della Raccomandazione ILO 146, e dei giovani lavoratori soggetti a istruzione obbligatoria. In particolare, i bambini ed i giovani lavoratori non devono essere impiegati al lavoro durante le ore scolastiche; inoltre, la somma giornaliera delle ore di scuola, lavoro e trasporto non deve essere superiore a 10;
- Non debba esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive alla salute.

### 2. Lavoro Obbligato: stabilendo che l'azienda non debba ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo di lavoro obbligato;

- Non debba richiedere al personale di lasciare depositi o documenti di identità all'inizio dell'impiego.

### 3. Salute e sicurezza: stabilendo che l'azienda:

- Debba garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzando le misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia nel corso del lavoro che in conseguenza di esso;
- Debba nominare un rappresentante della direzione per la salute e la sicurezza di tutto il personale, responsabile dell'attuazione di tale punto della norma;
- Debba assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione o assegnato a nuove mansioni, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza;
- Debba stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per salute e sicurezza;

# SCHEDA INFORMATIVA SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE: LA SA8000

- Debba garantire servizi igienici puliti, accesso ad acqua potabile, strutture igieniche per la conservazione degli alimenti;
  - Debba garantire che i dormitori, se forniti al personale, siano puliti, sicuri e idonei alle esigenze.
4. Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva, stabilendo che l'azienda:
- Debba rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e di formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva;
  - Debba facilitare mezzi alternativi di libera associazione e di contrattazione collettiva per i lavoratori, nei casi in cui tali diritti siano limitati per legge;
  - Debba garantire che i rappresentanti sindacali e/o dei lavoratori non siano discriminati sul luogo di lavoro e che possano comunicare con i propri associati.
5. Discriminazione, stabilendo che l'azienda:
- Non debba attuare discriminazioni nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o pensionamento in relazione a: razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
  - Non debba interferire con il diritto del personale di seguire principi o pratiche (legate a razza, religione, sesso, ecc), o di soddisfare le esigenze ad esse connesse;
  - non debba permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.
6. Procedure disciplinari, stabilendo che l'azienda:
- Non debba utilizzare né favorire l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.
7. Orario di lavoro, stabilendo che l'azienda:
- Debba adeguarsi all'orario lavorativo previsto dalle leggi e dagli standard industriali in vigore nel Paese;
  - Debba attenersi, nel caso di legislazione nazionale meno restrittiva del requisito SA8000, ai seguenti parametri: lavoro ordinario: non più di 48 ore settimanali, con un giorno di riposo settimanale; lavoro straordinario: non più di 12 ore settimanali, con remunerazione superiore ed effettuato in modo volontario da parte dei lavoratori; se l'azienda è parte di una contrattazione collettiva, la richiesta di straordinario deve avvenire nel rispetto di tale accordo, che deve risultare conforme ai criteri precedentemente esposti.
8. Retribuzione, stabilendo che l'azienda:
- Debba garantire il rispetto dei minimi retributivi legali o standard industriali; il salario deve in ogni caso soddisfare i bisogni primari e deve essere disponibile per i lavoratori una parte di reddito aggiuntiva;
  - Debba garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile per tutti;

# SCHEDA INFORMATIVA SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE: LA SA8000

- Debba garantire che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente ai lavoratori;
- Debba garantire che non siano stipulati accordi "di sola manodopera", al fine di non regolarizzare la posizione retributiva (compresi gli aspetti previdenziali ed assicurativi) dei lavoratori;
- Debba garantire che non siano applicati schemi di falso apprendistato, per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro.

È evidente che le prescrizioni dettate dai requisiti dello standard SA8000 s'inseriscono in una disciplina del lavoro già presente, seppur diversamente sviluppata, nei diversi Paesi e l'obiettivo dello standard SA8000 non è quello di creare un livello omogeneo delle condizioni di lavoro tra le organizzazioni, ma quello di definire un livello minimo di tali condizioni, che debbono essere rispettate da qualsiasi organizzazione che voglia conformarsi alla norma stessa.

Posto che comunque un'organizzazione non può non avere come riferimento prioritario per il proprio operato la legislazione vigente nel Paese, lo standard SA8000 ha definito il criterio con il quale rapportare i requisiti in esso contenuti con la legislazione vigente, e con altri requisiti contrattuali che l'organizzazione abbia eventualmente sottoscritto. Tale criterio è quello della "norma più stringente". Si considera, infatti, che «l'azienda deve osservare le leggi nazionali e le altre leggi vigenti, gli altri requisiti sottoscritti dall'azienda ed il presente standard. Quando le leggi nazionali e le altre leggi applicabili, gli altri requisiti sottoscritti, ed il presente standard, riguardano lo stesso argomento, si applica la normativa più stringente», intendendo come tale quella che risulta più "garantista" per i lavoratori. Questo criterio, pur semplice nella sua formulazione, non risulta sempre altrettanto semplice nell'applicazione, anche con riferimento al quadro legislativo nazionale. Spesso, infatti, essendo complessivamente la nostra legislazione in materia di tutela dei lavoratori più stringente rispetto ai livelli minimi prescritti dai requisiti SA8000, il rispetto della legge implica automaticamente il rispetto dei correlati requisiti dello standard. D'altra parte, se questo è vero per alcuni requisiti, quali il requisito sul lavoro infantile, o quello sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, è vero solo parzialmente per altri requisiti, quale ad esempio l'orario di lavoro e la discriminazione.

## 9. Il sistema di gestione della responsabilità sociale

L'Organizzazione, a fronte del rispetto degli 8 macro-requisiti "prestazionali" ora ricordati, deve, per dare fiducia alle Parti Interessate (i c.d. stakeholder) sul fatto che le prestazioni raggiunte sulle condizioni dei lavoratori siano mantenute e migliorate nel tempo, attuare un sistema di gestione.

Tale sistema di gestione SA8000 riguarda, la struttura organizzativa, le procedure, le risorse, utilizzate dall'Organizzazione per mantenere la conformità ai requisiti della norma, e per raggiungere obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro, e deve rispondere ad alcune caratteristiche indicate dallo standard.

Questo richiede all'azienda di:

- Definire una Politica aziendale di responsabilità sociale;
- Individuare un rappresentante della direzione e un rappresentante dei lavoratori per SA8000;
- Attribuire precise responsabilità per il funzionamento del sistema di gestione ed assicurare un'adeguata formazione a tutto il personale;
- Definire ed applicare strumenti di monitoraggio sul corretto funzionamento del sistema;

# SCHEDA INFORMATIVA SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE: LA SA8000

- Effettuare un periodico riesame dei risultati, per individuare aree di miglioramento sulle condizioni di lavoro;
- Definire ed applicare procedure per la gestione di segnalazioni e reclami provenienti dai lavoratori o da altre parti interessate;
- Definire ed applicare procedure per il monitoraggio dell'applicazione dei requisiti SA8000 presso la catena di fornitura.

Una nota particolare merita la figura del rappresentante dei lavoratori per SA8000, prevista nel requisito 9.4 dello standard: si tratta di una figura fondamentale per un efficace funzionamento del sistema di responsabilità sociale, in quanto egli ha il ruolo di facilitare la comunicazione tra i lavoratori e la direzione aziendale sul corretto ed efficace funzionamento del sistema SA8000 (ad esempio raccogliendo segnalazioni e reclami da parte dei lavoratori, segnalando possibili aree di miglioramento del sistema, segnalando eventuali punti critici), ma non ha ruolo nella contrattazione, che rimane prerogativa dei rappresentanti sindacali.

## RUOLI E RESPONSABILITA' DEI COMPONENTI DEL SOCIAL PERFORMANCE TEAM (TEAM DI LAVORO SA 8000)

### II SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT):

- conduce periodicamente e in forma scritta la valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard, raccoglie i dati e consulta le parti interessate.
- suggerisce alla Direzione e al suo rappresentante le azioni di miglioramento per affrontare i rischi individuati.

Tali azioni hanno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.

- conduce 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 (ove possibile).

### Rappresentante dei lavoratori per la SA8000

Compete al Rappresentante SA8000 dei lavoratori:

Rappresentare i lavoratori nell'ambito delle questioni e delle problematiche relative alla Responsabilità Sociale.

Rappresentare i Lavoratori nell'ambito delle riunioni della Direzione.

Partecipare alle riunioni aziendali ed alle consultazioni in tema di Responsabilità Sociale

Facilitare la comunicazione con la direzione nelle materie legate alla SA8000.

Presentare alla Direzione eventuali osservazioni e/o reclami dei lavoratori relativi alle materie della SA 8000 (anche quelli ricevuti in forma anonima)

Denunciare eventuali forme di lavoro obbligato riscontrate in seguito a segnalazioni dei lavoratori stessi.

Denunciare eventuali non conformità riscontrate in seguito a segnalazioni dei lavoratori relativamente alla "Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva"

Collaborare con il Rappresentante della Direzione per definire le azioni di rimedio e le azioni correttive necessarie a risolvere le problematiche rilevate nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale (SA8000).

# SCHEDA INFORMATIVA SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE: LA SA8000

Responsabile della Gestione del Sistema di Responsabilità Sociale (SA8000).

Compete al Responsabile della Gestione del Sistema di Responsabilità Sociale:

- Effettuare verifiche sul rispetto delle prescrizioni relative alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro di contenute nel manuale SA8000 ed annotare e segnalare con immediatezza al Rappresentante della Direzione ed alla Direzione Aziendale gli eventuali scostamenti rilevati.
- Effettuare un monitoraggio continuo del livello di convivenza aziendale, segnalare alla Direzione situazioni di carattere discriminatorio richiedendo allo stesso di intervenire direttamente al fine di evitare una situazione lavorativa di conflittualità, nella quale i lavoratori potrebbero essere o continuare ad essere oggetto di azioni a contenuto persecutorio.
- Definire le azioni di rimedio e le azioni correttive necessarie a risolvere le problematiche rilevate nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale (SA8000).
- Mantenere appropriate registrazioni per fornire evidenza dell'adeguata e conforme applicazione del Sistema di responsabilità sociale implementato dall'organizzazione.
- Mantenere appropriate registrazioni dell'impegno in ambito di responsabilità sociale dei fornitori/subappaltatori (e, ove opportuno, dei subfornitori) includendo, ma non limitandosi ad, accordi contrattuali e/o all'impegno scritto di queste organizzazioni.