



# SA8000 - Social Accountability SA8000® Certificazione ETICA

## SA8000 - Social Accountability SA8000® Certificazione ETICA

## Cosa è la SA8000®

Social Accountability 8000 (SA8000®) è lo standard di riferimento sviluppato dal Social Accountability International (SAI) e supervisionato dal Social Accountability Accreditation Services (SAAS) ed è stata la prima norma sulla responsabilità sociale riconosciuta a livello mondiale come standard di riferimento certificabile.

**SA8000® nasce con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro ed è applicabile a tutte le aziende, indipendentemente dalle dimensioni, settore di attività e paese.**

## Posizionamento della SA8000® nel panorama della responsabilità sociale – normative di riferimento

### - **Convenzioni -ILO - International Labour Organization:**

Convenzione ILO 29 & 105 (Lavoro forzato e coatto)

Convenzione ILO 87 ( Libertà di Associazione),

Convenzione ILO 98 (Diritto alla contrattazione collettiva),

Convenzione ILO 110 & 111 (Pari opportunità salariali e discriminazione),

Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavori),

Convenzione ILO 138 e raccomandazione 146 (Lavoro minorile),

Convenzione ILO 155 & 164 (Salute e sicurezza),

Convenzione ILO 159 (Inserimento dei disabili),

Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio),

Convenzione ILO 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)

### - **Dichiarazione Universale dei diritti umani**

### - **Convenzione ONU sui Diritti dei Bambini**

### - **Convenzione ONU sulla discriminazione verso le donne**

## Punti di forza della SA8000®

- ⇒ visibilità internazionale
- ⇒ delimitazione opportuna del campo d'azione
- ⇒ buona complementarità con altri standard
- ⇒ background metodologico consolidato
- ⇒ coniuga approcci con performance
- ⇒ in pratica è l'unico strumento che consente una certificazione di terza parte credibile nel campo della responsabilità sociale d'impresa
- ⇒ presenta diverse opportunità per le imprese, i lavoratori, i sindacati, i consumatori, le associazioni di rappresentanza, le istituzioni
- ⇒ ha l'obiettivo di migliorare le condizioni dei lavoratori nel mondo

## Opportunità della SA8000® per l'azienda

- ⇒ tutela del brand
- ⇒ miglioramento delle relazioni interne
- ⇒ maggiore appetibilità per le risorse umane più qualificate
- ⇒ maggior valore riconosciuto a prodotti “etici”
- ⇒ miglioramento immagine presso gli stakeholders
- ⇒ garanzia di sostenibilità del business
- ⇒ occasione per vigilare sul comportamento sociale della supply chain

## Opportunità della SA8000® per i lavoratori

- ⇒ maggiori garanzie di riconoscimento dei diritti dei lavoratori
- ⇒ miglioramento continuo delle condizioni di lavoro
- ⇒ maggiori prospettive di sostenibilità del posto di lavoro



# SA8000 - Social Accountability SA8000® Certificazione ETICA

## Opportunità della SA8000® per i clienti/utenti

- ⇒ possibilità di scegliere al momento dell'acquisto
- ⇒ percezione di responsabilità verso uno sviluppo sostenibile

## Opportunità della SA8000® per i sistemi di rappresentanza (Associazioni, Sindacati, ONG)

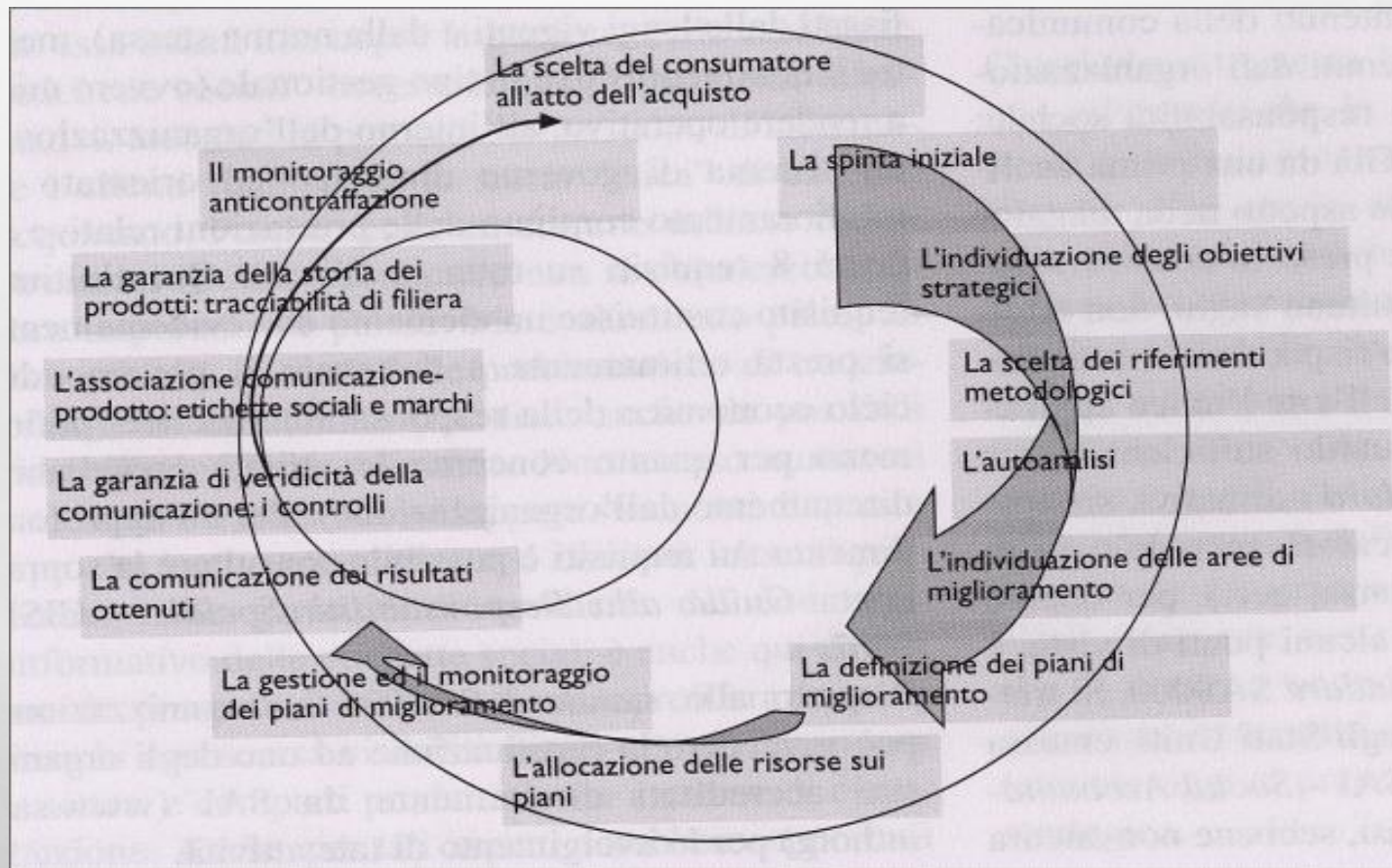
- ⇒ occasione di innovazione del proprio ruolo di rappresentanza
- ⇒ partecipazione responsabile al miglioramento ed alla sostenibilità dei sistemi economici
- ⇒ valorizzazione dell'impegno dei soggetti appartenenti alla categoria rappresentata
- ⇒ progetti di sistema



## Ciclo economico della Responsabilità Sociale



## Ciclo economico della Responsabilità Sociale





# SA8000 - Social Accountability SA8000® Certificazione ETICA

## I requisiti SA8000®

## I requisiti SA8000®

1. Lavoro infantile
2. Lavoro forzato e obbligato
3. Salute e sicurezza
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
5. Discriminazione
6. Procedure disciplinari
7. Orario di lavoro
8. Retribuzione
9. **Sistema di gestione\***

\* è il requisito che consente di rilasciare una certificazione allo standard SA8000®

## I requisiti SA8000® - Sistema di Gestione

### 9.1 Politiche, Procedure e RegISTRAZIONI

9.1.1 Il Senior management *deve* definire una politica scritta in tutte le lingue appropriate per informare il personale di aver scelto di rispettare lo Standard SA8000 .

9.1.2 La politica deve includere l'impegno dell'organizzazione ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare gli strumenti internazionali come elencati nella precedente sezione sugli Elementi Normativi e Loro Interpretazione. Essa *deve* inoltre impegnare l'organizzazione a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti

9.1.4 L'organizzazione deve sviluppare politiche e procedure per applicare lo Standard SA8000.

## I requisiti SA8000® - Sistema di Gestione

### 9.1 Politiche, Procedure e RegISTRAZIONI

9.1.6 L'organizzazione deve mantenere appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SA8000, inclusi i requisiti del sistema di gestione contenuti in questo elemento. Le relative registrazioni devono essere conservate e riassunte in forma scritta o verbale al(i) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000

9.1.8 L'organizzazione deve 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

## I requisiti SA8000® - Sistema di Gestione

### Focus interpretativo

9.1.2 La politica deve includere l'impegno dell'organizzazione ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 .....

Essa *deve* inoltre impegnare l'organizzazione a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti\*

*\*in caso di argomenti riguardanti i Requisiti della Norma SA8000®, che siano normati anche con legislazione vigente nazionale, il riferimento da utilizzare è la condizione di miglior favore per il lavoratore*

## I requisiti SA8000® - Lavoro Infantile

### Requisiti

1.1 L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile

1.4 L'organizzazione non deve 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.



## I requisiti SA8000® - Lavoro Infantile

### Focus

- ⇒ Non è ammesso il lavoro minorile: età minima consentita 15 anni (*secondo la normativa nazionale italiana 16 anni*), e va inteso come requisito obiettivo da raggiungere
- ⇒ Deve essere previsto un programma di recupero per bambini trovati a lavorare
- ⇒ Non è ammesso l'impiego di bambini o lavoratori in giovane età durante l'orario scolastico
- ⇒ Non è permesso che i giovani lavoratori lavorino durante l'orario notturno
- ⇒ Non si devono esporre i giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo

## I requisiti SA8000® - Lavoro Obbligato

### Requisiti

2.1 L'organizzazione non deve ricorrere né dare sostegno al l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, non deve trattenere documenti d'identità in originale e non deve richiedere al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro.

2.2 Né l'organizzazione né alcun altro ente che fornisca manodopera all'organizzazione deve 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 requisiti SA8000® - Lavoro Obbligato

### Focus

- ⇒ Il datore di lavoro non deve trattenere in deposito effetti personali
- ⇒ Non sono ammesse trattenute salariali a titolo di garanzia
- ⇒ I lavoratori devono essere liberi di andarsene al termine del proprio turno
- ⇒ I lavoratori devono essere liberi di porre fine al rapporto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole

## I requisiti SA8000® - Salute e Sicurezza

### Requisiti

3.1 L'organizzazione deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve 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. Deve 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 requisiti SA8000® - Salute e Sicurezza

### Requisiti

3. 7 L'organizzazione deve 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 deve conservare registrazioni scritte di tutti gli incidenti che si verificano 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 requisiti SA8000® - Salute e Sicurezza

### Focus

- ⇒ Ambiente di lavoro sano e sicuro
- ⇒ Prevenzione degli infortuni e dei danni alla salute
- ⇒ Nomina di un rappresentante della direzione per la salute e la sicurezza
- ⇒ Addestramento del personale per la salute e la sicurezza
- ⇒ Sistemi per individuare e ridurre i rischi presenti
- ⇒ Distribuzione ai lavoratori di idonei DPI
- ⇒ Locali da bagno puliti ed accesso all'acqua potabile

## I requisiti SA8000® - Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

3. 7 Tutto il personale deve avere il diritto di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con l'organizzazione. L'organizzazione deve rispettare questo diritto, e deve 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 deve interferire in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

## I requisiti SA8000® - Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

### Focus

- ⇒ Diritto alla costituzione di sindacati ed alla partecipazione ad essi
- ⇒ Possibilità di effettuare incontri sindacali
- ⇒ Diritto alla contrattazione collettiva
- ⇒ Diritto all'organizzazione di gruppi nei casi in cui i sindacati siano proibiti dalla legge



## I requisiti SA8000® - Discriminazione

### Requisiti

5.1 L'organizzazione non deve 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.

## I requisiti SA8000® - Discriminazione

### Focus

⇒ Proibizione della discriminazione per motivi di: razza, casta, nazionalità, religione, invalidità, sesso, preferenze sessuali, sindacato o gruppo politico

## I requisiti SA8000® - Pratiche Disciplinari

### Requisiti

6.1 L'organizzazione deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto. Non deve 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.

## I requisiti SA8000® - Pratiche Disciplinari

### Focus

- ⇒ Rispetto art. 7 Statuto del Lavoratore – legge 300 maggio 1970
- ⇒ Procedura allineata a quanto previsto dal CCNL di riferimento
- ⇒ Rispetto di quanto previsto nel Codice Civile per aspetti sanzionatori e licenziamenti
- ⇒ Indicatori su numero e tipologia di procedimenti disciplinari e numero licenziamenti per giusta causa e giustificato motivo soggettivo

## I requisiti SA8000® - Orario di Lavoro

### Requisiti

7.1 L'organizzazione deve 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, deve essere quella stabilita dalla legge, ma non deve comunque eccedere le 48\* ore.

7.3 Tutto il lavoro straordinario deve essere volontario, eccetto per quanto previsto nel successivo 7.4, non deve superare le 12\* ore settimanali, né deve essere richiesto regolarmente.

*\*in caso di presenza di legislazione nazionale, il riferimento da utilizzare è la condizione di miglior favore per il lavoratore*

## I requisiti SA8000® - Orario di Lavoro

### Focus

- ⇒ Procedura allineata a quanto previsto dal CCNL di riferimento
  - ⇒ rispetto della legislazione applicabile
  - ⇒ settimana lavorativa di 48\* ore al massimo
  - ⇒ massimo 12\* ore di lavoro straordinario a settimana
  - ⇒ lo straordinario non deve essere preteso, ma contemplato soltanto in circostanze eccezionali ed a breve termine
  - ⇒ almeno 1 giorno di riposo per settimana - *fatto salvo quanto previsto per il riposo settimanali in casi straordinari dalla normativa nazionale*
- \* in caso di presenza di legislazione nazionale, il riferimento da utilizzare è la condizione di miglior favore per il lavoratore*

## I requisiti SA8000® - Retribuzione

### Requisiti

8.1 L'organizzazione deve 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 devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

## I requisiti SA8000® - Retribuzione

### Focus

- ⇒ Rispettare i valori tabellari del CCNL – Contratto Collettivo Nazionale Lavoro
- ⇒ Assicurare il reddito sufficiente per i bisogni di base
- ⇒ Non effettuare detrazioni per motivi disciplinari
- ⇒ Spiegazione della retribuzione ed erogazione in forma agevole per il lavoratore
- ⇒ Contratti o apprendistato non elusivi di leggi



## I requisiti SA8000® - Sistema di Gestione

### Requisiti

- 9.1 Politica, Procedure e RegISTRAZIONI
- 9.2 Sociale Performance Team
- 9.3 Identificazione e valutazione dei rischi
- 9.4 Monitoraggio
- 9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione
- 9.6 Gestione e risoluzione dei reclami
- 9.7 Verifica esterna e coinvolgimento parti interessate
- 9.8 Azioni correttive e preventive
- 9.9 Formazione e sviluppo delle capacità
- 9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

## I requisiti SA8000® - Sistema di Gestione

### 9.2 Social Performance Team

9.2.1 Deve essere costituito un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team deve includere una rappresentanza equilibrata di:

- a) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000; e
- b) Management

La responsabilità della conformità allo Standard deve restare unicamente in capo al Senior Management.

## I requisiti SA8000® - Sistema di Gestione

### **Definizione - Rappresentante(i) dei lavoratori SA8000**

Uno o più rappresentante(i) liberamente eletto(i) dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il(i) rappresentante(i) della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000. Nei siti sindacalizzati, il(i) rappresentante(i) deve(devono) essere membro(i) del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo. Nel caso in cui il(i) sindacato(i) non individui(individuino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori possono a tale scopo eleggere liberamente il(i) proprio(i) rappresentante(i).

## I requisiti SA8000® - Sistema di Gestione

### 9.4 Monitoraggio

9.4.1 Il SPT – Sociale Performance Team deve 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

..... Deve inoltre collaborare con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000

## I requisiti SA8000® - Sistema di Gestione

### **9.5 Coinvolgimento interno e comunicazione**

9.5.1 L'organizzazione deve dimostrare che il personale ha capito realmente i requisiti di SA8000 e deve trasmettere con regolarità informazioni sui requisiti di SA8000 attraverso comunicazioni periodiche

## I requisiti SA8000® - Sistema di Gestione

### 9.6 Gestione e risoluzione dei reclami

9.6.1 L'organizzazione deve 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 SA8000.

## I requisiti SA8000® - Sistema di Gestione

### Segnalazione anonima su su Sistema SA8000®

Situazioni inerenti la norma SA8000® che riguardano i soci ed i dipendenti possono essere segnalate, anche in forma anonima:

1. nel sito aziendale: <http://www.oasilavoro.it>

dove è descritta la procedura completa nel link:

<http://www.oasilavoro.it/chi-siamo/responsabilit%C3%A0-sociale>

Per questioni inerenti la norma SA8000 i lavoratori possono inviare segnalazioni al Rappresentante dei lavoratori SA 8000:

- mandando un'email all'indirizzo: [marta.bufo@oasilavoro.it](mailto:marta.bufo@oasilavoro.it)

- via posta ordinaria presso la sede di Oasi Lavoro in Via Masetti 5 – 40127 Bologna all'attenzione del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000

Queste segnalazioni saranno esaminate e gestite in modo anonimo ai responsabili da parte della Rappresentante dei lavoratori SA 8000

## I requisiti SA8000® - Sistema di Gestione

### **9.10 Gestione dei fornitori e degli appaltatori**

9.10.1 L'organizzazione deve applicare la necessaria diligenza (due diligence) per verificare la conformità allo Standard SA8000 dei propri fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori. Lo stesso approccio deve essere applicato quando si selezionano nuovi fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori.



## SA8000® - Sistema di Gestione

### Evidenze

- ⇒ Organigramma con figure previste dalla Norma SA8000®
- ⇒ Politica su SA8000® - *può anche essere integrata ad altri schemi*
- ⇒ Manuale e/o Procedure che contemplino parti specifiche SA8000®
- ⇒ Codice Etico e/o Regolamento interno
- ⇒ Clima aziendale e relativa analisi
- ⇒ RegISTRAZIONI su requisiti SA8000® - *Cedolino/LUL, Audit, Pratiche disciplinari, Formazione, Reclami, Non conformità, Azioni Correttive, Riesame della Direzione, Turni lavoro, Valutazione Fornitori, ecc...*
- ⇒ Interviste ai lavoratori
- ⇒ Indicatori sui Requisiti della Norma SA8000®
- ⇒ Procedura di tutela dei giovani lavoratori

## SA8000® - Sistema di Gestione

### Evidenze

- ⇒ Adempimenti ex Dlgs 81/08
- ⇒ Utilizzo dei DPI – Dispositivi di Protezione Individuale
- ⇒ Informazioni ottenute da ONG
- ⇒ Piani di formazione e formazione su tematiche relative alla SA8000®
- ⇒ Pagamento dell'intero salario nei termini previsti
- ⇒ Rispetto delle tabelle salariali del CCNL
- ⇒ Lettere di dimissioni prefirmate e informazioni su procedura di assunzione e di dimissioni
- ⇒ Rapporti degli Organi di Controllo – *es. DTL, Vigili del Fuoco, ASL, ecc...*



# SA8000 - Social Accountability SA8000® Certificazione ETICA

Grazie per l'attenzione