

RESPONSABILITA SOCIALE 8000 (SA 8000)

I. SCOPO

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

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

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

II. ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE

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

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

Convenzioni LO 29 e 105 (Lavoro forzato e vincolato)

Convenzione ILO 87 (Libertà di associazione)

Convenzione ILO 98 (Diritto alla contrattazione collettiva)

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

Convenzione ILO 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)

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

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

Convenzioni LO 159 (Riabilitazione Vocazionale e Impiego delle persone disabili)

Convenzioni LO 177 (Lavoro in casa)

Dichiarazione Universale dei diritti umani

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino.

III.DEFINIZIONI

1. Definizione di azienda: complesso di qualsiasi organizzazione o unità di business responsabile della attuazione dei requisiti della presente norma, incluso tutto il personale (ossia dirigenti, capi, direttori, supervisori, staff non manageriale, sia direttamente impiegato, sotto contratto o comunque che rappresenti l'azienda).
2. Definizione di fornitore: entità commerciale che fornisce all'azienda beni e/o servizi facenti parte di, o utilizzati per, la produzione dei beni dell'azienda e/o dei suoi servizi.
3. Definizione di subcontraente: entità commerciale nella catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, fornisce al fornitore beni e/o servizi facenti parte di, o utilizzati per, la produzione dei beni dell'azienda e/o dei suoi servizi.
4. Definizione di azione riparatrice: azione intrapresa per rimediare a una non conformità.
5. Definizione di azione correttiva: azione intrapresa per evitare il ripetersi di una non conformità.
6. Definizione di parte interessata: individuo o gruppo coinvolto, o affetto, dalla prestazione sociale dell'azienda.
7. Definizione di bambino: persona di età inferiore ai 15 anni, a meno che la legislazione locale sull'età minima non stabilisca un'età superiore per il lavoro o l'istruzione obbligatoria, nel qua caso viene applicata l'età più elevata. Se, viceversa, l'età minima è stabilita dalla legislazione a 14 anni di età, in accordo alle eccezioni stabilite per i paesi in via di sviluppo dalla convenzione LO 138, viene applicata l'età più bassa.
8. **Definizione di giovane lavoratore** : lavoratore di età superiore a quella di bambino sopra definita e inferiore a 18 anni.
- 9 **Definizione di lavoro infantile lavoro prestato**
da un bambino avente età inferiore a quella specificata nella suddetta definizione di bambino, a eccezione di quanto specificato dalla raccomandazione ILO 146.
10. **Definizione di lavoro forzato : lavoro o servizio**
ottenuto da una qualsiasi persona sotto minaccia di punizione, per il quale tale persona non si éofferta volontariamente.
11. **Definizione di recupero dei bambini : tutti gli**
aiuti e le azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati assoggettati a lavoro infantile, come sopra definito, e che lo hanno lasciato.

IV REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

1. LAVORO INFANTILE

Criteria

- 1.1 L'azienda non deve usufruire, o favorire l'utilizzo, di lavoro infantile come sopra definito.
- 1.2 L'azienda deve stabilire, documentare, mantenere e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate le politiche e le procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono sotto la suddetta definizione di lavoro infantile, e deve impegnarsi a fornire un supporto adeguato

per permettere a questi bambini di frequentare la scuola, rimanendovi fintanto che permangono nella condizione di bambini sopra definita.

1.3 L'azienda deve stabilire, documentare, mantenere e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate le politiche e le procedure per la promozione della educazione dei bambini che ricadono nell'ambito della raccomandazione LO 146 e dei giovani lavoratori soggetti alla applicazione di leggi scolastiche locali obbligatorie o che stiano frequentando la scuola, inclusi i mezzi per garantire che nessuno di questi bambini o giovani lavoratori sia impiegato durante le ore di scuola e che le ore di viaggio giornaliero (da/per la scuola e il luogo di lavoro), sommate alle ore di scuola e alle ore di lavoro, non eccedano complessivamente le 10 ore al giorno.

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

2. LAVORO FORZATO

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

3. SALUTE E SICUREZZA

Criteri

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

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

3.3 L'azienda deve garantire che tutto riceva un addestramento regolare relativamente a salute e sicurezza addestramento venga ripetuto per nuovo o riassegnato.

il personale
e registrato
e che tale
il personale

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

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

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

4. LIBERTÀ' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Criteri

- 4.1 L'azienda deve rispettare il diritto di tutto il personale di dare vita o iscriversi a sindacati di loro scelta e di condurre contrattazioni collettive.
- 4.2 L'azienda deve, nelle situazioni in cui il diritto di libertà associativa e di contrattazione collettiva sia limitato dalla legge, facilitare i mezzi alternativi di associazione libera e indipendente e di contrattazione collettiva per tutto il personale.
- 4.3 L'azienda deve garantire che i rappresentanti del personale non siano oggetto di discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare con i loro associati sul posto di lavoro.

5. DISCRIMINAZIONE

Criteri:

- 5.1 L'azienda non deve attuare né favorire la discriminazione nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso all'addestramento, nelle promozioni, nel licenziamento o nel pensionamento, che si basi su questioni di razza, casta, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, appartenenza ai sindacati o affiliazione politica.
- 5.2 L'azienda non deve interferire nell'esercizio dei diritti del **personale di osservare credenze o pratiche, o di soddisfare esigenze relative alla** razza, casta, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, appartenenza ai sindacati, affiliazione politica.
- 5.3 L'azienda non deve consentire comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, abusivi o di sfruttamento.

6. PRATICHE DISCIPLINARI

Criteri

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

7. ORARIO DI LAVORO

Criteri

- 7.1 L'azienda deve adeguarsi alle leggi in vigore e agli standard di settore sull'orario di lavoro; in ogni caso, al personale non dev'essere richiesto di lavorare, di regola, oltre le 48 ore settimanali, e deve essere garantito almeno un giorno di riposo per ogni periodo di settegiorni.
- 7.2 L'azienda deve garantire che il lavoro straordinario (oltre le 48 ore settimanali) non ecceda le 12 ore per persona per settimana, che non sia richiesto se non in circostanze eccezionali e di breve durata, e che sia comunque remunerato in misura maggiore del normale.

8. REMUNERAZIONE

Criteri:

- 8.1 L'azienda deve garantire che gli stipendi pagati per una settimana di lavoro normale siano conformi almeno agli standard minimi legali o settoriali e che siano sempre sufficienti a soddisfare le esigenze basilari del personale, oltre a fornire una parte di entrate in più, da usare a propria discrezione.
- 8.2 L'azienda deve garantire che non siano applicate riduzioni di salario per motivi disciplinari, e deve garantire che la composizione dei salari e dei benefits sia chiaramente e regolarmente illustrata ai lavoratori; l'azienda deve anche garantire che i salari e i benefits siano dati in piena conformità a tutte le leggi in vigore, e che i compensi siano dati o in contanti o in forma di assegni, in modo agevole per i lavoratori.
- 8.3 L'azienda deve garantire di non stipulare accordi che prevedano la fornitura di lavoro nero né schemi di falso apprendistato, al solo scopo di evitare l'adempimento degli obblighi verso il personale in osservanza delle leggi applicabili in materia di lavoro e delle leggi e regolamenti per la assicurazione sociale.

9. SISTEMI DI GESTIONE

Criteri:

Politica

9.1 L'alta direzione deve definire la politica dell'azienda

per la responsabilità sociale e per le condizioni di lavoro, assicurando che detta politica:

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

Riesame della direzione

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

Rappresentanti dell'azienda

- 9.3 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre responsabilità, assicuri che i requisiti della presente norma siano rispettati.
- 9.4 L'azienda deve dare l'opportunità al personale non direttivo di scegliere un proprio rappresentante per facilitare la comunicazione con l'alta direzione sulle questioni relative alla presente norma.

Pianificazione e attuazione

- 9.5 L'azienda deve garantire che i requisiti della presente norma siano compresi ed attuati a tutti i livelli dell'organizzazione; i metodi devono includere, in maniera non limitativa:
- a) chiara definizione dei ruoli, delle responsabilità e autorità;
 - b) addestramento del personale nuovo o temporaneo al momento dell'assunzione;
 - c) addestramento periodico e programmi di sensibilizzazione per il personale già esistente;
 - d) Continuo monitoraggio delle attività e dei risultati al fine di dimostrare l'efficacia del sistema attuato nel rispetto della politica dell'azienda e dei requisiti della presente norma.

Controllo dei fornitori

9.6 L'azienda deve stabilire e mantenere adeguate procedure di valutazione e selezione dei propri fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti della presente norma.

9.7 L'azienda deve mantenere adeguate registrazioni concernenti l'impegno dei fornitori relativamente alla responsabilità sociale, comprendenti, in forma non limitativa, un impegno scritto del fornitore a

- a) conformarsi a tutti i requisiti della presente norma (incluso questo paragrafo);
- b) partecipare alle attività di monitoraggio dell'azienda secondo quanto richiesto;
- c) risolvere prontamente qualsiasi non conformità a fronte dei requisiti della presente norma;
- d) informare immediatamente e dettagliatamente l'azienda di qualsiasi e ogni rapporto d'affari con altri fornitori e subcontraenti.

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

Trattamento dei rilievi e adozione di azioni correttive

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

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

Comunicazioni con l'esterno

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

Accesso alle verifiche

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

Registrazioni

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