



# Scopo e campo d'applicazione

E' uno **standard internazionale** che elenca i requisiti per un comportamento eticamente corretto delle imprese e della filiera di produzione verso i lavoratori.

Contiene **nove requisiti** sociali orientati all'incremento della capacità competitiva di quelle organizzazioni che volontariamente forniscono garanzia di eticità della propria filiera produttiva e del proprio ciclo produttivo.

Garantisce:

il rispetto dei **diritti umani**;

il rispetto dei **diritti dei lavoratori**;

la tutela **contro lo sfruttamento dei minori**;

le **garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro**.

---

# Che cos'è ?

La norma SA (Social Accountability) 8000 è uno standard internazionale elaborato nel 1997 dall'ente americano SAI, revisionato nel 2008

SA 8000 nasce dal CEPAA (*Council of Economical Priorities Accreditation Agency*), emanazione del CEP (*Council of Economic priorities*), istituto statunitense fondato nel 1969 per fornire agli investitori ed ai consumatori, strumenti informativi per analizzare le performance sociali delle aziende.

SA 8000 è basato sulle convenzioni dell' ILO (*International Labour Organization*), sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sulla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino.



# Chi è coinvolto ?

Coinvolge direttamente componenti importanti della comunità:

- dirigenti
- lavoratori
- fornitori
- clienti
- utenti
- rappresentanze dei lavoratori (organizzazioni sindacali)
- .....

Inoltre:

- È il primo standard internazionale che MISURA il grado etico e la responsabilità sociale di un'azienda.
  - È applicabile a livello internazionale in QUALSIASI settore merceologico.
  - La conformità alle norme dello standard è garantita da una certificazione di PARTE TERZA, INDIPENDENTE, emessa da ORGANISMI ACCREDITATI.
  - Richiede, oltre ai comportamenti, di evidenziare pubblicamente LA GESTIONE DEL SISTEMA.
-

# ILO. Cos'è ?



L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) è l'agenzia delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere il lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana per uomini e donne. I suoi principali obiettivi sono: promuovere i diritti dei lavoratori, incoraggiare l'occupazione in condizioni dignitose, migliorare la protezione sociale e rafforzare il dialogo sulle problematiche del lavoro.

L'ILO è l'unica agenzia delle Nazioni Unite con una struttura tripartita: i rappresentanti dei governi, degli imprenditori e dei lavoratori determinano congiuntamente le politiche ed i programmi dell'Organizzazione.

L'ILO è l'organismo internazionale responsabile dell'adozione e dell'attuazione delle norme internazionali del lavoro. Forte dei suoi 179 Stati membri, l'ILO si prefigge di assicurare che le norme del lavoro siano rispettate sia nei principi che nella pratica.

---

# ILO - un po' di storia

L'ILO è stato creato nel 1919 con il trattato di Versailles, che pose fine alla Prima Guerra mondiale, in base alla convinzione che la pace universale e duratura può essere fondata soltanto sulla giustizia sociale. I fondatori dell'ILO si prefiggevano l'obiettivo di diffondere ovunque condizioni di lavoro umane e di combattere ingiustizia, privazioni e povertà. Nel 1944, a seguito di un periodo di crisi internazionale, i membri dell'ILO ribadirono i loro obiettivi adottando la "Dichiarazione di Filadelfia", in cui si afferma che il lavoro non è una merce e si definiscono diritti umani ed economici di base secondo il principio che « la povertà, ovunque esista, è pericolosa per la prosperità di tutti ». Nel 1946 l'ILO è stata la prima agenzia specializzata ad essere associata alle Nazioni Unite, poco dopo la loro istituzione. In occasione del suo 50° anniversario, nel 1969, l'ILO ha ottenuto il Premio Nobel per la Pace.

Il numero elevato di Stati che entrarono a far parte dell'ILO dopo la Seconda Guerra mondiale portò numerosi cambiamenti. L'Organizzazione incominciò a introdurre programmi tecnici per mettere la propria esperienza a disposizione di governi, lavoratori ed imprenditori, in particolare nelle nazioni in via di sviluppo. In paesi come la Polonia, il Cile ed il Sud Africa il grande appoggio fornito dall'ILO ai diritti sindacali è stato determinante nella lotta per la democrazia e la libertà.

Il 1998 è un'altra data fondamentale nella storia dell'ILO, quando i delegati alla Conferenza Internazionale del Lavoro adottarono la "Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro", impegnando gli Stati membri a rispettare e attuare una serie di norme fondamentali del lavoro: la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione del lavoro minorile, del lavoro forzato e delle discriminazioni sul lavoro. La Dichiarazione sancisce che la garanzia di questi principi e diritti fondamentali è importante in quanto consente a tutti « di realizzare pienamente il proprio potenziale umano e di partecipare liberamente e in condizioni di pari opportunità alla spartizione della ricchezza che essi stessi hanno contribuito a creare ».

# ILO e l'Italia

**Nel 1919** l'Italia entra a far parte dell'ILO come Paese fondatore (la Costituzione dell'ILO fa parte dei Trattati di pace della Prima Guerra mondiale). L'Ufficio di Roma apre nel 1920.

**Nel 1933** l'Ufficio si trasferisce a Villa Aldobrandini in seguito ad accordi tra Governo italiano, UNIDROIT (Istituto Internazionale per l'Unificazione del Diritto Privato, cui è affidato l'immobile) e ILO.

**Nel 1937** l'Italia recede dalla Società delle Nazioni e si ritira anche dall'ILO. Rientrerà a farne parte nel 1945. La permanenza dell'Ufficio di Roma a Villa Aldobrandini viene interrotta e ripresa nel dopoguerra sulla base di un nuovo accordo con l'UNIDROIT, auspice il Governo italiano.

**Nel 1964** il Centro Internazionale di Formazione dell'ILO a Torino comincia la sua attività, in collaborazione con il Governo italiano e il Comune di Torino, nell'area dove si erano svolte le celebrazioni per il centenario dell'Unità d'Italia.

**Nel 1993** il Ministro del Lavoro istituisce un Comitato consultivo tripartito per il coordinamento della partecipazione italiana alle attività dell'ILO.

L'Italia sostiene vari programmi di cooperazione tecnica dell'ILO e dal 1919 ad oggi l'Italia ha ratificato 111 Convenzioni internazionali.

## ILO – alcune convenzioni ratificate dall'Italia

- 1 - Durata del lavoro (industria), 1919 ratifica 06/10/1924 R.d.I. 29/03/1923, n. 1429 (G.U. 13/07/1923, n. 164)
  - 2 - Disoccupazione, 1919 ratifica 10/04/1923 R.d.I. 29/03/1923, n. 1021 (G.U. 29/03/1923, n. 137)
  - 3 - Protezione della maternità, 1919 ratifica 22/10/1952 L. 02/08/1952, n. 1305 (Suppl. ord. G.U. 17/10/1952, n. 242)
  - 4 - Lavoro notturno (donne), 1919 ratifica 10/04/1923 R.d.I. 29/03/1923, n. 1021 (G.U. 12/06/1923, n. 137)
  - 6 - Lavoro notturno dei fanciulli (industria), 1919 ratifica 10/04/1923 R.d.I. 29/03/1923, n. 1021 (G.U. 12/06/1923, n. 137)
  - 181 - Agenzie per l'impiego private, 1997 ratifica 01/02/2000 (G.U. 02/02/2000, n. 26, « Estratti, sunti e comunicati »)
  - 182 - Forme peggiori di lavoro minorile, 1999 ratifica 07/06/2000 L. 25/05/2000, n. 148 (G.U. 12/06/2000, n. 135)
  - 183 - Protezione della maternità, 2000 ratifica 07/02/2001
-

# Convenzioni e raccomandazioni ILO che vanno rispettate nell'ambito SA8000

ILO Convenzione 1 orario di lavoro industria e racc. 116 riduzione orario di lavoro.

ILO Convenzioni 29 ( Lavoro Forzato) e 105 (Abolizione del Lavoro Forzato)

ILO Convenzione 87 (Libertà di Associazione)

ILO Convenzione 98 (Diritto alla Organizzazione e Contrattazione Collettiva)

ILO Convenzioni 100 (Parità di retribuzione, per uguale impiego, tra lavoratori di genere maschile e femminile e 111 (Discriminazione -Impiego e Professione)

ILO Convenzione 102 (Standard Minimi -Sicurezza Sociale)

ILO Convenzione 131 (Fissare il salario minimo)

ILO Convenzione 135 (Convenzione sui Rappresentanti dei Lavoratori)

ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)

ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)

ILO Convenzione 159 (Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili)

ILO Convenzione 169 (Gruppi Indigeni e Tribali)

ILO Convenzione 177 (Lavoro a Domicilio) ILO Convenzione 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)

ILO Convenzione 183 (Protezione della Maternità)

ILO Norme di Comportamento riguardo HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali

Convenzione 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

---

# SA8000 - alcune definizioni

- **Personale** : Tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto, dall'azienda, includendo direttori, esecutivi, manager, supervisori e lavoratori.
- **Lavoratore** : Tutto il personale non Dirigente e non Quadro.
- **Bambino** : Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta applicata in quella località. Per l'Italia l'età è 16 anni.
- **Giovane lavoratore** : qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore a 18 anni.
- **Lavoro infantile** : Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

(Tutte le definizioni si trovano nel testo della SA8000 e nel glossario del SGQSE ...)

---

# SA8000 – i nove punti

( I requisiti di responsabilità sociale)

1. LAVORO INFANTILE
  2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATORIO
  3. SALUTE E SICUREZZA
  4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
  5. DISCRIMINAZIONE
  6. PROCEDURE DISCIPLINARI
  7. ORARIO DI LAVORO
  8. RETRIBUZIONE
  9. SISTEMI DI GESTIONE
-

# SA8000 – i vantaggi per l'azienda

migliorare la coesione con le parti interessate all'attività (stakeholders);

migliorare il rapporto con la comunità locale;

creare un ambiente di lavoro migliore, più sicuro e motivante;

migliorare l'efficienza della gestione aziendale;

(facilitare l'accesso al credito)\*;

(usufruire di vantaggi fiscali e semplificazioni amministrative)\*.

\* dove previsto

---

# La certificazione

Un' Organizzazione che intende richiedere la certificazione SA 8000 deve:

assicurarsi che quanto richiesto dai requisiti **SA 8000** sia effettivamente compreso ed implementato a tutti i livelli dell'Organizzazione; fornire a tutte le parti interessate le informazioni sulle performance raggiunte in relazione ai requisiti e tenerne un'appropriata e completa documentazione; adottare un piano di coinvolgimento e sensibilizzazione dei fornitori sui temi della SA 8000 e darne evidenza.

Al top management è assegnato il compito di disegnare una politica aziendale che esprima l'impegno a conformarsi ai requisiti sopra elencati ed al complesso legislativo cogente, nonché a favorire una corretta politica di miglioramento continuo, in un'ottica di definizione delle regole di incremento del "goodwill" (buona volontà, buona fede) aziendale.

Tale politica deve essere espressa in termini chiari, deve essere realmente implementata e deve infine essere resa pubblica.

Inoltre, il top management deve impegnarsi a rivederne periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia e confrontare le performance con i requisiti richiesti nell'ottica del miglioramento continuo.

Il ruolo affidato dallo standard alle parti interessate è duplice: sono parte attiva durante l'iter certificativo in quanto possono sollevare eccezioni circa presunte o accertate violazioni dello Standard, di conseguenza il loro silenzio assume valenza di assenso; e d'altra parte vengono periodicamente informati circa le prestazioni dell'azienda in tema di SA 8000.

Inoltre, anche in corso di validità del Certificato, ciascuna delle parti interessate (ad es. clienti, dipendenti, azionisti, sindacati, istituzioni, associazioni non governative, etc.) in presenza di violazioni sospette o presunte dello Standard, può rivolgersi all'Organismo di Certificazione per un accertamento che può risolversi anche in una visita supplementare presso l'azienda.

Il meccanismo dei reclami e degli appelli svela il valore aggiunto apportato dalla "Certificazione Etica" in termini di affidabilità, coinvolgimento, trasparenza: esalta l'approccio collaborativo che lo standard si ripropone per il raggiungimento degli obiettivi in questione.

# La certificazione

L'iter certificativo si svolge in diverse fasi:

1^ - Si tratta di effettuare un'autovalutazione completa della situazione di partenza relativamente al rispetto dei requisiti previsti nelle SA8000, che permetta di individuare le criticità interne.

In tale modo è possibile giungere ad una sorta di "gap analysis" (analisi di ciò che manca) che permette di identificare i punti critici ovvero le aree più scoperte o comunque più distanti da quanto previsto dalla SA8000.

2^ - Sviluppo del Sistema (predisposizione della documentazione), che dovrà tener conto degli aspetti relativi al personale, alla salute e sicurezza, alla formazione, alla nomina dei rappresentanti della Direzione e dei Lavoratori, al coinvolgimento dei fornitori, alla definizione della politica e degli indicatori di monitoraggio.

3^ - Verifica della documentazione da parte dell'ente certificatore (stage 1)

4^ - Attuazione delle azioni correttive per far fronte alle osservazioni emerse nello stage 1

5^ - Verifica di certificazione da parte dell'ente certificatore (stage 2)

---

# SA8000 – le interviste

Durante la fase di certificazione e successivamente nelle verifiche ispettive interne e di mantenimento i lavoratori potranno essere sottoposti a interviste da parte dei certificatori e dei verificatori su argomenti inerenti la SA8000: conoscenza della politica aziendale, formazione avuta, ecc... .

Potranno essere affrontati temi personali anche “delicati” che andranno affrontati con la massima serenità e disponibilità, certi che quanto viene detto e ascoltato rimane strettamente riservato.

---

# SA8000 a chi riferirsi in azienda

Rappresentanti dei Lavoratori per l'Etica  
Rappresentante della Direzione per l'Etica  
Direzione Generale  
Ente certificatore

Colloqui, reclami e segnalazioni (anche anonimi) in  
appositi luoghi e raccoglitori.  
Nei colloqui viene garantita la massima riservatezza.

---

Questa demo è a solo titolo esemplificativo e di stimolo per approfondire l'argomento.  
Gli strumenti ci sono, possono essere utilizzati, naturalmente anche migliorati, ma bisogna guardare al lavoro con occhi diversi.

*(adattamento per il sito tuttooquasi.it e riportata nel sito in formato pdf )*

*Grazie a tutti per l'attenzione*  
*Fine*

---