



INTRODUZIONE ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA ED ALLA CERTIFICAZIONE SA 8000

Il valore di un prodotto oltre che dalle sue caratteristiche qualitative intrinseche, è costituito anche da caratteristiche non materiali ad esso associate, quali le condizioni di fornitura, i servizi di assistenza e personalizzazione, l'immagine ed infine la *storia* del prodotto. Il servizio e l'immagine associati al bene venduto o acquistato cominciano a considerarsi fattori determinanti nella scelta di acquisto, almeno per alcuni settori forti dei mercati evoluti. Altre caratteristiche quali la *tracciabilità storica della catena dei processi* che hanno portato alla realizzazione del prodotto, stanno attualmente guadagnando attenzione (a volte purtroppo in modo drammatico) da parte dei vari operatori del mercato.

Ciò è valido sia per gli aspetti legati alla sicurezza dei consumatori (si pensi per esempio alla salubrità di prodotti destinati all'uso alimentare o all'assenza di organismi geneticamente modificati), sia per quelli legati alla cosiddetta *eticità del ciclo produttivo* (si pensi ad esempio alle problematiche quali la salvaguardia dell'ambiente o ad uno sfruttamento dei lavoratori in modo contrario ad alcuni fondamentali diritti umani). Per i primi (ovvero gli aspetti legati alla sicurezza) la sensibilità del consumatore è stata più immediata poiché egli stesso può essere considerato una potenziale vittima di prodotti/servizi non sicuri. Mentre che per i secondi, gli aspetti etici del ciclo produttivo, la soglia di attenzione è tuttora in fase di ascesa, a seguito, non tanto del progresso civile ma delle problematiche connesse ai processi di globalizzazione.

Sono, infatti, numerose le indagini che dimostrano in modo inequivocabile l'allargamento di segmenti di mercato orientati verso un consumo critico e consapevole preferendo quelle aziende produttrici dei beni/servizi che tengono conto dell'impatto sulla *sfera sociale ed ambientale* delle loro attività. Risulta pertanto evidente come l'impegno "etico" di una impresa possa entrare direttamente nella cosiddetta *catena del valore* prospettando l'utilizzo di nuove leve competitive coerenti con uno sviluppo sostenibile¹ per il futuro dell'Umanità.

Per un'Organizzazione assumersi un impegno dal punto di vista etico potrà significare, a seconda del paese di riferimento, andare oltre il rispetto della legislazione vigente, integrando le problematiche sociali ed ambientali in modo volontario nella propria strategia, nella operatività quotidiana e nei rapporti con i vari stakeholders, ossia in altre parole effettuare un investimento sul capitale umano ed ambientale. Questo percorso, potrà essere pienamente efficace solo se supportato da un sistema di comunicazione interna ed esterna e da certificazione da parte terza.

A questo proposito, la certificazione SA 8000 si presenta come quello strumento di comunicazione della performance etica aziendale utilizzato per segnalare ai consumatori che i propri prodotti sono stati ottenuti rispettando le condizioni di lavoro e i diritti umani nello svolgimento di tutte le attività produttive dell'impresa.

La norma SA 8000

SA significa Social Accountability ovvero calcolo sociale, e 8000 sta per gli otto requisiti sui diritti umani da rispettare di cui è composta la Norma, oltre al nonno che riguarda la gestione della stessa. Questo è l'unico standard diffuso a livello internazionale circa la Responsabilità Sociale di una azienda la cui applicazione può essere sottoposta a verifica di soggetti terzi indipendenti. Lo standard SA 8000 è stato elaborato e pubblicato ufficialmente il 15 ottobre 1997 dal CEPAA Council on Economic Priorities Accreditation Agency – Ente di Accreditamento del Consiglio per le Priorità Economiche. La versione attuale della norma è la terza edizione pubblicata dal SAI (Social Accountability International).

Il valore fondamentale che sta alla base di questa Norma è il diritto ad un lavoro dignitoso che aspetta a tutti gli uomini e donne il quale si dovrebbe tradurre in avere una posizione produttiva e sufficientemente retribuita, la sicurezza sul lavoro e la protezione sociale per sé e per la propria famiglia. Essendo il lavoro dignitoso la chiave centrale per l'eliminazione della povertà, poiché si intende che se le persone hanno un lavoro dignitoso, possono partecipare alla redistribuzione dei guadagni provenienti da un'economia internazionale sempre più globalizzata. In

¹ Sviluppo Sostenibile: si fa riferimento ad un business che contribuisce allo sviluppo economico sostenibile tramite il coinvolgimento degli operatori, delle loro famiglie, della comunità locale e della società nella sua accezione più ampia con il fine di migliorare la qualità della vita. In quest'ottica la responsabilità sociale si assocerebbe alla crescita economica e all'ecologia per contribuire allo sviluppo sostenibile.



questo senso estendere l'opportunità di un lavoro dignitoso è la condizione essenziale perché la globalizzazione sia equa e porti integrazione sociale.

In particolare, quindi, la Norma persegue l'obiettivo della completa adozione dei requisiti di legge, della valorizzazione del patrimonio umano e della tutela delle condizioni di lavoro lungo *l'intero iter dalla produzione alla vendita*, nonché la corretta gestione dell'immagine aziendale, attraverso un processo di indagine e di ascolto delle "problematiche emerse da" tutte le parti interessate, interne ed esterne. Si propone come processo partecipato di rivisitazione continua della gestione dell'azienda e ricerca di azioni di miglioramento.

La certificazione SA 8000 ha la funzione di *convalidare* le dichiarazioni dell'impresa in merito al suo impegno nell'ambito etico-sociale, rendendone pubblica la credibilità tramite un'attestazione di conformità riconosciuta e riconoscibile dagli stakeholders sia interni che esterni, aumentando così la reputazione dell'impresa e il livello di fiducia generato, con un conseguente miglioramento d'immagine.

Parti interessate

| | |
|---------------------|--|
| Stakeholder INTERNI | Soci, Azionisti, Comunità Finanziaria Dipendenti, collaboratori Management |
| Stakeholder ESTERNI | Fornitori, subappaltatori, subfornitori Clienti, Consumatori e loro Associazioni Associazione Sa-Rete Onlus Istituzioni ed Enti Pubblici (Regioni, Province, Comuni, Camere di Commercio, INPS, INAIL, Ispettorato del lavoro, ASL, Ministero Welfare, Ministero del Lavoro) Gruppi ambientalisti ed umanitari ONG (Organizzazioni Non Governative), Associazioni di Volontariato Sindacati, Associazioni di categoria Mass- Media Opinione Pubblica Residenti nell'area geografica della struttura Organismo di certificazione (SAI), Enti Accreditati, Società di Consulenza |

Obiettivi della Norma:

- Migliorare le condizioni generali di lavoro;
- Migliorare le condizioni retributive;
- Favorire la scolarità dei bambini;
- Rimuovere discriminazioni sul luogo di lavoro;
- Promuovere la libertà di associazione all'interno del sistema;
- Aumentare la sicurezza dei lavoratori;
- Eliminare abusi fisici e verbali, nonché altre forme di pressione sul luogo di lavoro.

Principali motivazioni per l'utilizzo dello standard SA 8000:

- Preservare la credibilità e la reputazione aziendale;
- Maggiore fiducia da parte dei consumatori e delle organizzazioni sociali;
- Miglioramento dei rapporti con le istituzioni (Enti di Previdenza, Enti di controllo per la Sicurezza);
- Controllo della eticità e della correttezza sociale nella catena dei fornitori;
- Miglioramento del clima aziendale (i lavoratori si sentono tutelati, visto che l'impresa si assume impegni precisi e favorisce meccanismi di comunicazione interna).

Catena dei fornitori /subappaltatori e subfornitori

Una specifica di SA 8000 sta nel fatto che l'azienda che intende certificarsi deve garantire che la catena dei propri fornitori/subappaltatori, e dove opportuno dei subfornitori, rispetti tali requisiti sociali. Questo aspetto è strettamente legato allo scopo fondamentale della norma che è quello di migliorare le condizioni lavorative in tutto il mondo e di attivare un processo di miglioramento continuo.



SA 8000 e legislazione nazionale e diritto internazionale

La struttura SA 8000 prevede oltre al rispetto da parte dell'azienda, delle leggi nazionali vigenti, le leggi applicabili, gli standard prevalenti di settore e di tutti i requisiti sottoscritti da lei stessa, il rispetto dei principi stabiliti nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, il Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, e sui Diritti Civili e Politici, oltre che alcune Convenzioni delle NNUU e Raccomandazioni dell'ILO (International Labour Organisation) che riguardano la tutela delle condizioni dei lavoratori, le situazioni disagiate e la diversità.

Nel caso che SA 8000 e le altre norme citate riguardino la stessa materia l'azienda deve applicare quella che risulta più restrittiva e quindi non necessariamente SA 8000. Tale sistema assicura quindi la tutela dei lavoratori ed è funzionale al fatto che non in tutti i paesi esistono le stesse garanzie sociali e lo stesso tipo di legislazione. SA 8000, si pone in questo senso come una garanzia minima di base, che non può essere superata da eventuali leggi nazionali meno rispettose dei diritti umani.

Struttura della Norma

La norma prevede 8 requisiti specifici collegati ai principali diritti umani e un requisito, il nono, relativo al sistema di gestione della responsabilità sociale nell'azienda:

1. **Lavoro infantile:** non utilizzo di lavoro minorile.
2. **Lavoro forzato e obbligatorio:** non usare lavoro coatto, non richiedere in deposito somme o documenti.
3. **Salute e sicurezza:** garantire un ambiente salubre e sicuro; fornire strumenti, formazione e misure di prevenzione dei rischi.
4. **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** dare diritto di iscriversi e garantire lo svolgimento delle attività sindacali sul luogo di lavoro.
5. **Discriminazione:** non discriminazione nell'assunzione, promozione, formazione, licenziamento; non consentire offese, abusi, coercizione.
6. **Procedure disciplinari:** non utilizzo di punizioni corporali o mentali.
7. **Orario di lavoro:** non superare le 48 ore settimanali, con minimo un giorno di pausa ogni 7, lo straordinario volontario retribuito maggiormente (massimo 12 ore).
8. **Criteri retributivi:** garantire il minimo salariale previsto e informazione dettagliata sulla busta paga con forme di pagamento agevoli; non uso del lavoro nero né falso apprendistato.
9. **Sistema gestionale:** definire, documentare e comunicare la politica aziendale in materia di RSI; stabilire un sistema di riesame, pianificazione e implementazione dei requisiti comunicato alle parti interessate; controllo dei fornitori, compreso lavoro a domicilio; investigazione e gestione trasparente delle problematiche attuando azioni correttive alle non conformità con risorse adeguate; accesso garantito alle verifiche e anche dai fornitori; registrazione della conformità.

Quest'ultimo, in particolare, è focalizzato sul miglioramento continuo, sulla prevenzione piuttosto che sulla correzione, che viene stimolato dai risultati degli audit, le conseguenti azioni preventive e correttive, e dal riesame della Direzione. Da questo punto di vista, il nono requisito costituisce senz'altro il punto di forza della SA 8000.

I vantaggi della certificazione: L'avvenire per le imprese che generano valore sociale creando profitto

Il rispetto della norma SA 8000 non è un obbligo, ma piuttosto una scelta di ragione, nel senso pieno della parola, riferita alla integralità e maturità della persona umana, e quindi dell'organizzazione. Una gestione trasparente degli aspetti sociali ed ambientali è indice di corretta gestione generale e buona salute complessiva dell'azienda e contribuisce a ridurre il rischio finanziario legato all'investimento. La responsabilità sociale può diventare quindi elemento di profonda riqualificazione del rapporto impresa – parti interessate, nonché una vera e propria sfida per quei paesi, in cui certe pratiche discriminatorie sono tollerate e fanno parte del tessuto sociale, economico e politico.

In generale, si può affermare che le imprese di successo saranno sempre più quelle in grado di creare valore aggiunto non soltanto per clienti e soci/azionisti, ma anche per i lavoratori, i fornitori, i gruppi di interesse e le comunità locali, ossia quelle imprese che sostituiranno atteggiamenti passivi e/o adattivi, con atteggiamenti proattivi e quindi propositivi nei confronti delle dinamiche esterne. Tuttavia tutto ciò deve essere accompagnato inderogabilmente da un impegno concreto, da una sorta di "filosofia" mirante ad afferrare che la scelta etica di un'impresa è tale solo se sottratta *alla comoda ed allettante deriva utilitarista*.



Alcuni esempi di violazioni tipiche che vengono riscontrate nel corso degli audit (verifiche) SA 8000 nel nostro paese:

- *difficoltà da parte delle aziende a rendere disponibili documenti relativi alla gestione del personale;*
- *violazioni diffuse relative alla mancata applicazione della legislazione sulla salute e sicurezza;*
- *non corrispondenza fra salario percepito e mansione ricoperta;*
- *scarsa conoscenza delle leggi (contratti collettivi nazionali) da parte del management e degli stessi lavoratori;*
- *mobbing;*
- *condizione femminile spesso relegata ad attività ripetitive;*
- *scarsa attenzione del management alla formazione e crescita del personale;*
- *precarietà dei contratti di lavoro (soprattutto nelle imprese connotate da una produzione stagionale);*
- *lavoro nero.*