

# ***CO.OPE.R.A.T.E. Project – final conference***

***I requisiti per la certificazione SA8000 e  
l'adesione allo standard da parte delle PMI***

**Empoli, 30 giugno 2008**  
***Massimo Battaglia***



***Enterprise and Industry***



# **Temi oggetto della relazione**

- **Che cosa è la norma SA8000 e quali i principi su cui si basa?**
- **Quali sono i requisiti della norma e come debbono essere interpretati?**
- **Che tipo di controllo deve essere effettuato su fornitori e sub fornitori?**
- **Quale è ad oggi il livello di diffusione di SA8000?**
- **Quali sono i benefici dell'adesione ad SA8000, e le relative barriere, in particolare se ragioniamo in termini di PMI?**

# Cosa è la norma SA8000

- Rappresenta un **codice internazionale di condotta etica** cui tutte le aziende/organizzazioni (indipendentemente da ambito geografico di riferimento, dal settore di appartenenza e dalla dimensione) **sono invitate ad uniformarsi**
- SA8000 definisce **requisiti di responsabilità** limitatamente al rapporto con 1 categoria di stakeholders: **LAVORATORI**
- **1997: 1° versione da parte del CEPAA** (Ente di accreditamento del Consiglio per le priorità Economiche) New York – **15/10/'97**
- **2001: nuova versione da SAI – Social Accountability International**
- **1 Maggio 2008: nuova versione della norma**

## Il fenomeno della Globalizzazione (anni '90)

- Ha rappresentato il **fenomeno di principale stimolo alla emanazione della norma SA8000**
- **Caratteristiche della globalizzazione:**
  - espansione dei mercati
  - mobilità dei capitali
  - delocalizzazione dei processi produttivi
  - catene di fornitura transnazionali
  - concorrenza tra stati per produrre a basso costo
  - affermazione e consolidamento del ruolo delle multinazionali

*“Esprimersi contro la globalizzazione equivale a criticare le leggi di gravità” (Kofi Annan)*

# Globalizzazione: strumenti internazionali per la tutela dei diritti alla base di SA8000

- **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (UDHR)** : ONU, 1948. Tratta dei diritti civili, politici, economici, sociali e culturali
- **Patti Internazionali**: Corresponsabilizzazione di tutti gli attori economici, sociali ed istituzionali nella tutela dei diritti UDHR
- **Convenzioni tematiche**: *Convenzione ONU per i diritti del fanciullo (CRC)* e *Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW)*
- **Convenzioni ILO**: principi e regole che dovrebbero guidare le legislazioni dei singoli Paesi in materia di lavoro (tra le principali: Libertà di associazione e contrattazione; Assenza di lavoro obbligato; Abolizione del lavoro infantile; Assenza di discriminazioni; Norme sui salari; Norme sull'orario di lavoro)

# SA8000 e Diritti Umani: perché?

## La norma SA8000 permette ad una azienda di:

- Dare un **supporto espresso ai principi** in materia di diritti umani
- Tenere conto della sfera dei diritti umani nella **programmazione e nell'ambito delle attività aziendali**
- Eseguire **valutazioni sistematiche** sull'impatto delle proprie politiche nella sfera dei diritti umani
- Mantenere nel tempo la **conformità alle normative** vigenti in materia di diritto del lavoro verso i propri dipendenti
- Assicurare **trasparenza al proprio operato**
- Adottare **iniziative di controllo perché altri** (lungo la catena di fornitura) rispettino i richiamati principi

## Ma: SA8000 solo per imprese che operano nei PVS? → NO

- Si tratta di una norma che **travalica i confini della azienda e interviene su tutta la catena di fornitura** (p. 9.6>9.9 della norma)
- Tratta problematiche di diretto interesse anche per il **nostro mercato del lavoro**: temi della *discriminazione* (p. 5), *nuovi contratti* e *rischi di forme di elusione di lavoro dipendente* (p. 7 e 8)
- Tratta il tema di sicuro interesse della **salute e sicurezza sul lavoro** (con obbligo ad attuazione di un sistema specifico: punto 3 della norma). In Italia muoiono sul lavoro più di 3 persone al giorno
- ...e comunque si stima che in Italia vi siano circa 600.000 **minori lavoratori** (15% stranieri), dei quali circa la metà con età < 14 anni (dati: 2007, *Save the children*)

# Struttura della Norma SA8000

***I: Scopo e campo di applicazione***

***II: Elementi normativi e loro interpretazione***

***III: Definizioni***

***IV: Requisiti: 9 paragrafi***

- 1. Lavoro infantile***
- 2. Lavoro 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. Sistemi di Gestione (in 14 punti) → ha quale riferimento i primi 8 punti***





1. LAVORO INFANTILE	Divieto di utilizzo di lavoro infantile; attivazione di sistemi di comunicazione interna ed esterna quando ciò avvenisse, con conseguente costrizione a farsi carico delle esigenze formative del bambino prima impiegato a lavoro; assicurazione ai bambini di tutela della loro salute
2. LAVORO OBBLIGATO	Divieto assoluto di far ricorso o di sostenere l'utilizzo di lavoro forzato; divieto di ricorrere a depositi forzati, sia in forma di denaro che in forma di documenti personali originali (ad es. per i lavoratori migranti detenzione del passaporto)
3. SALUTE E SICUREZZA	Obbligo a garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre, adottando misure adeguate e idonei sistemi per prevenire incidenti e danni alla salute, minimizzando le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro; nomina di un rappresentante della direzione responsabile della salute e sicurezza; garanzia a tutto il personale di adeguata e regolare formazione; garanzia di bagni puliti, accesso ad acqua potabile, e strutture igieniche per la conservazione degli alimenti
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATT. NE COLLETTIVA	Rispetto del diritto dei lavoratori di formare sindacati e aderirvi; devono essere facilitati mezzi alternativi di libera associazione sindacale e contrattazione collettiva; i rappresentanti sindacali non devono essere discriminati sul luogo del lavoro, mantenendo loro la possibilità di comunicare con i propri associati.

5. DISCRIMINAZIONE	Divieto di forme di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento sulla base della razza, casta, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica o età.
6. PROCEDURE DISCIPLINARI	Divieto di utilizzo di pratiche disciplinari improprie quali: punizioni corporali, minacce di licenziamento, intimidazione sul luogo di lavoro, abusi verbali, multe e riduzioni di paga (eccezione per il nostro Paese)
7. ORARIO DI LAVORO	Il personale non deve lavorare più di 48 ore settimanali, con un giorno di riposo settimanale; non deve superare le 12 ore di lavoro straordinario settimanale; lo straordinario, che non può essere considerato prassi ordinaria, deve essere retribuito con remunerazione superiore e deve essere volontario.
8. RETRIBUZIONE	I salari devono soddisfare i bisogni essenziali e deve essere disponibile una parte di reddito aggiuntiva (ca 10%); devono essere corrispondenti ai minimi retributivi legali o settoriali; la retribuzione deve essere elargita tramite contanti o assegno a scelta del lavoratore; divieto di stipula di contratti di mera prestazione d'opera e programmi di falso apprendistato, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali verso il personale.

## ***9. SISTEMA DI GESTIONE (PDCA)***

9.1 Politica

9.2 Riesame della Direzione

9.3 – 9.4 Rappresentanti

9.5 Pianificazione ed implementazione

**9.6 → 9.9 Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori**

9.10 – 9.11 Problematiche e Azioni Correttive

9.12 Comunicazione esterna

9.13 Accesso per la verifica

9.14 Registrazioni

## ***Controllo su fornitori/subappaltatori e subfornitori: controllo sulla filiera***

- **Selezione, valutazione e accreditamento** fornitori sulla base della loro capacità di essere conformi alla SA8000
- Definizione di un **sistema di controllo e verifica su fornitori e appaltatori** tale da garantire evidenze appropriate del rispetto dei requisiti della SA8000 da parte loro (loro certificazione, audit di parte 2°, evidenze di formazione specifica effettuata, ecc.)
- **Verifica dell'impegno dei fornitori** a adottare le stesse attenzioni con i loro subfornitori e garantire all'azienda una informazione tempestiva in caso di nuove relazioni economiche con nuovi subfornitori
- Obbligo ad una gestione analoga a quella dei propri dipendenti nel caso i fornitori siano **lavoratori a domicilio**

## **Totale certificazioni SA8000 – Marzo 2008**

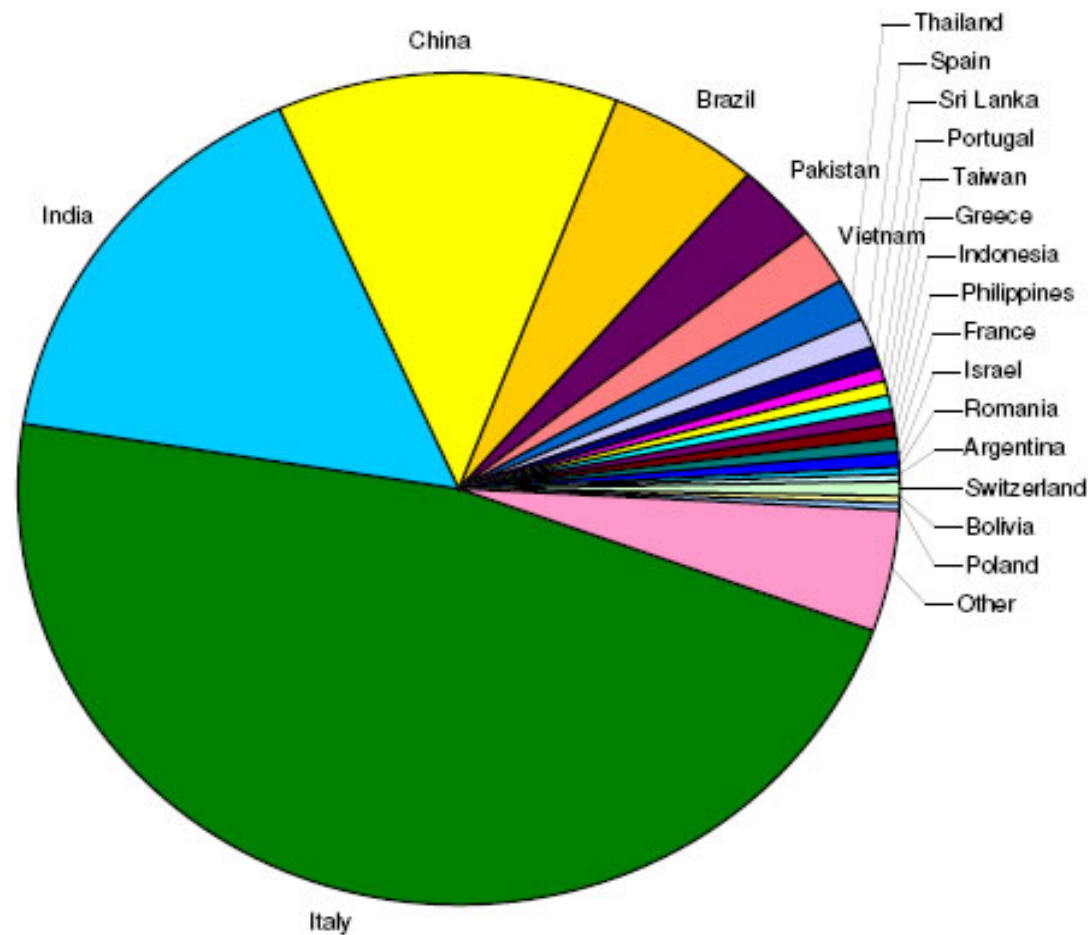
*Fonte: SAI*

<i>Total</i>	
<b>Certified Facilities</b>	<b>1.693</b>
<b>Countries Represented</b>	<b>64</b>
<b>Industries Represented</b>	<b>61</b>
<b>Number of Employees</b>	<b>872.052</b>

<i>Certified Facilities (by Size)</i>		
<b>Workers Employed</b>	<b>Number of Facilities</b>	<b>% of Total</b>
<b>&gt; 1,000</b>	<b>207</b>	<b>12%</b>
<b>251 - 1,000</b>	<b>379</b>	<b>22%</b>
<b>51 - 250</b>	<b>495</b>	<b>29%</b>
<b>1 - 50</b>	<b>605</b>	<b>36%</b>
<b>missing info</b>	<b>7</b>	<b>0%</b>

# SA8000: Paesi scala mondiale

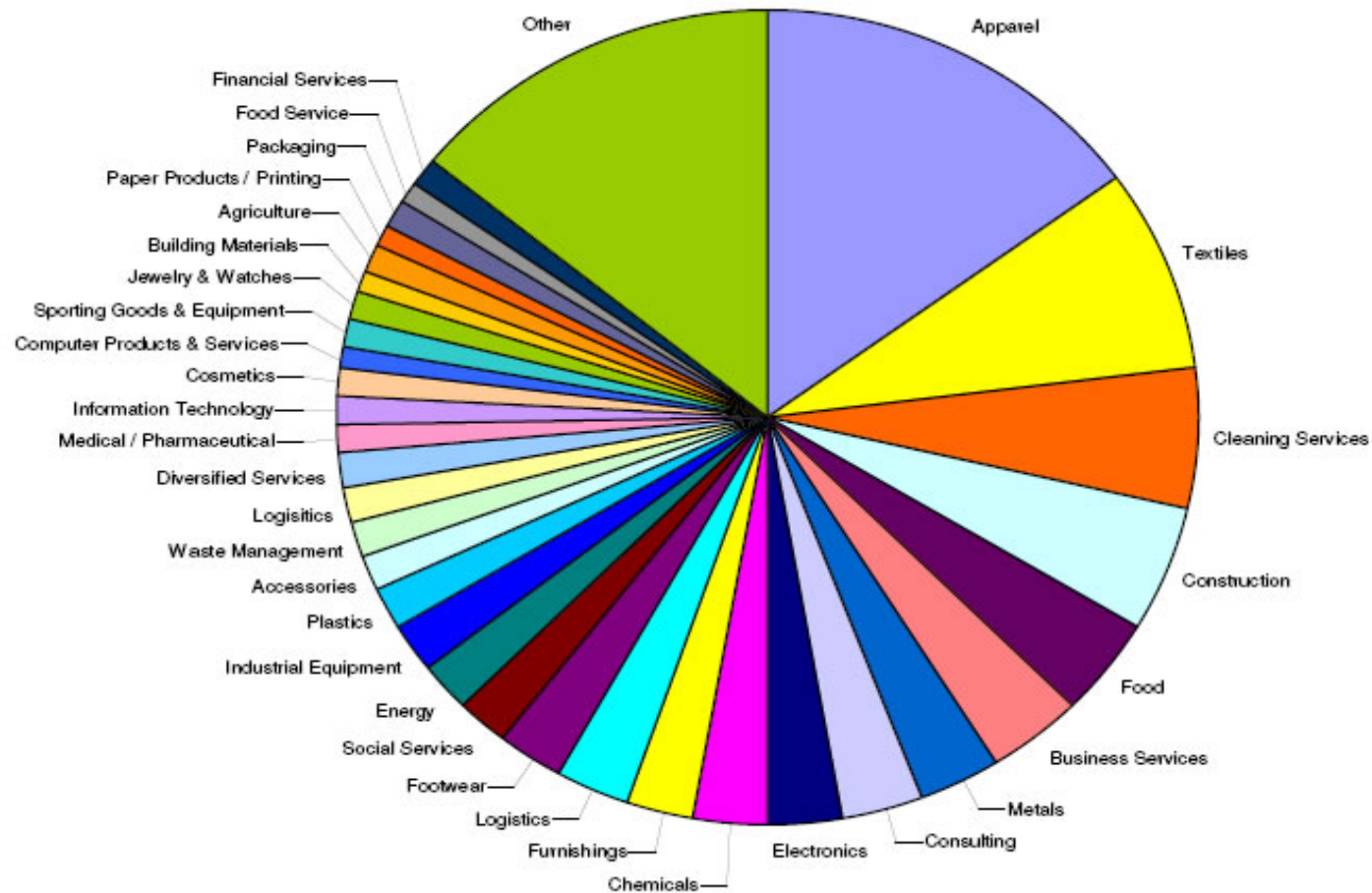
Marzo 2008 *Fonte: SAI*



# SA8000: Settori su scala mondiale

Marzo 2008

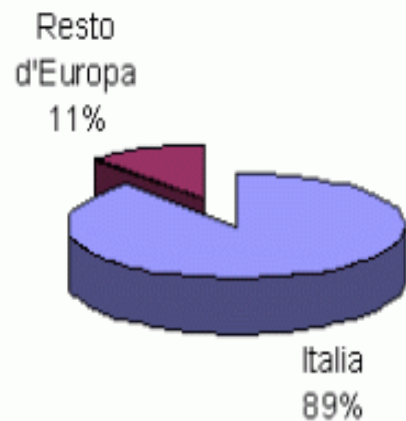
Fonte: SAI



## SA8000: Paesi scala europea Marzo 2008

*Fonte: SAI*

Aziende certificate SA8000 in Europa



**Totale SA8000 in Italia: 795  
aziende (254 toscane)**

**Settori:**

***Conciario: 3 (1)***

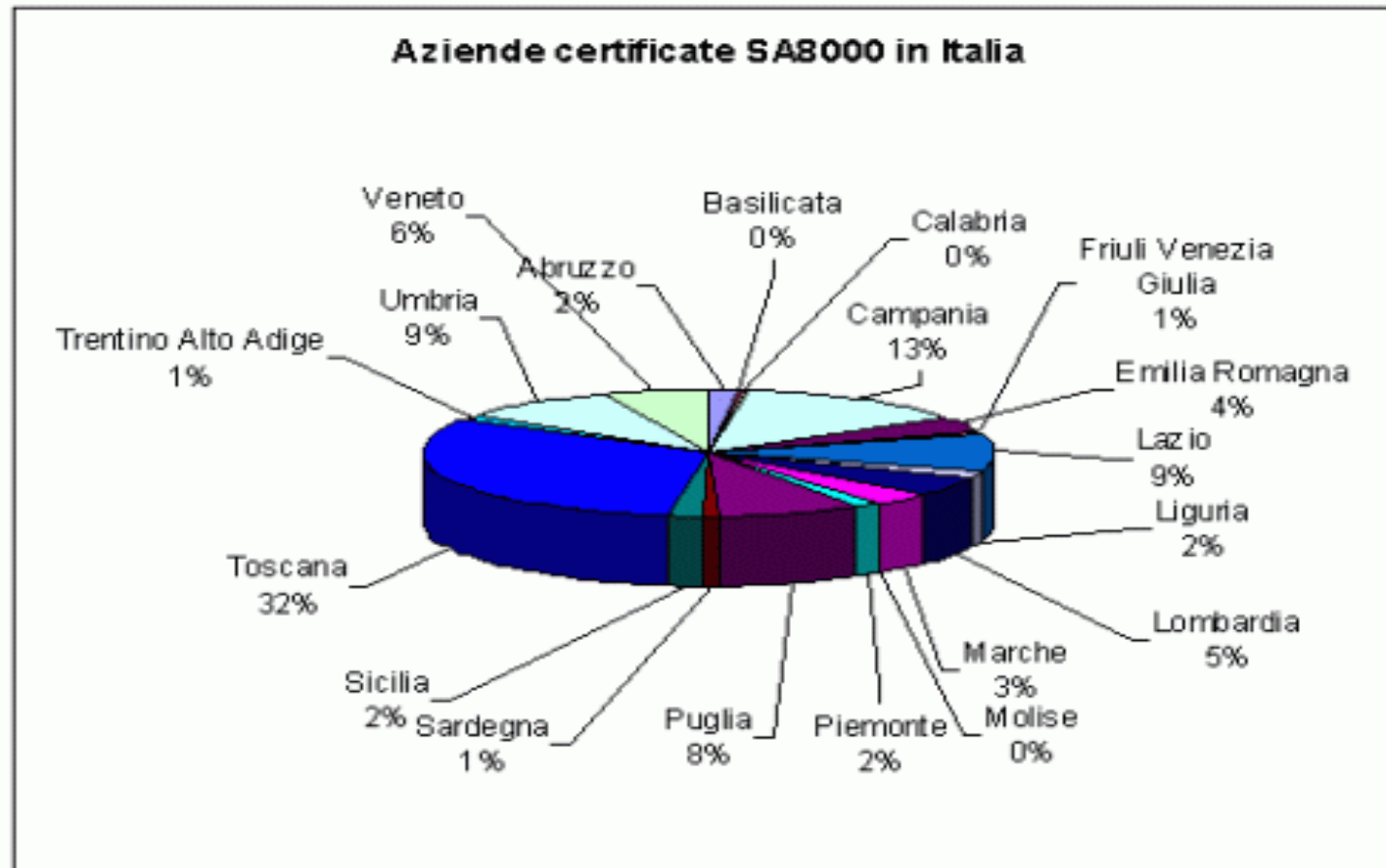
***Cartario: 6 (1)***

***Tessile/Abbigliamento: 18 (7)***



## SA8000: Distribuzione per regione Marzo 2008

Fonte: SAI



## Benefici possibili da adesione a SA8000

- Migliori **condizioni di lavoro e motivazione del personale**, con minore rotazione dei dipendenti e maggiore produttività
- Facilitazione delle **relazioni sindacali** e con gli organi **istituzionali e di controllo**
- Definizione di **accordi commerciali più affidabili** (per il più stretto collegamento con attori della catena di fornitura)
- Crescita di **fiducia dagli operatori della distribuzione** ed affidabilità da parte dei consumatori
- Miglioramento della **qualità totale del prodotto** (indotta dal controllo obbligatorio sui fornitori) e opportunità di risposta a concorrenza extra UE (es. *100% Italiano*)
- **Vantaggi fiscali** diretti (es: IRAP Regione Toscana)
- Prevenzione di alcuni **danni di immagine**
- Certezza del mantenimento della **conformità alle normative** su lavoro e sicurezza

## Vincoli di adesione a SA8000 da PMI

- Costi necessari alla **realizzazione del SGRS** (e ad assicurare la conformità agli altri punti della norma): ridefinizione della struttura organizzativa con nuove figure da definire, formazione del personale, pianificazione ed effettuazione di audit di parte seconda, implementazione di strumenti di comunicazione, ecc.
- Costi necessari per **l'effettuazione dell'audit di parte terza** e per i successivi mantenimenti/rinnovi
- Eccessiva **complessità del procedimento** di valutazione
- Scarso interesse di molti **mercati di destinazione** dei prodotti ed incapacità del **consumatore finale** di percepire il Valore Aggiunto di un certo prodotto rispetto ad un altro
- **Relazioni informali** che legano le diverse imprese lungo la catena di fornitura

## Alcune opportunità per le PMI

- Formalizzare nel sistema di gestione **prassi già in uso** e limitarsi a registrare gli esiti delle attività condotte (semplificazione delle procedure)
- **Coinvolgere le attuali figure aziendali** (es. RSPP, RLS, Rappresentanti sindacali) nel sistema
- **Cluster approach** (elenco di opportunità):
  - > formazione condivisa
  - > audit promossi dagli attori locali più rappresentativi
  - > iniziative di valorizzazione e comunicazione comuni
  - > sistemi di pre – valutazione dei