

Strumenti per la Responsabilità Sociale d'Impresa





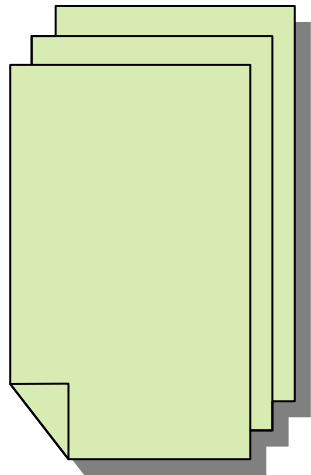
SA8000 è una **norma internazionale** che ha lo scopo di migliorare le condizioni lavorative a livello mondiale.

Prima norma verificabile sui diritti dei lavoratori, SA8000 fornisce definizioni e parametri per assicurare conformità a diritti universali.

Quando un'azienda ha implementato i necessari miglioramenti, ad essa viene fornito un certificato che attesta la conformità a SA8000. Il certificato assicura una buona prassi ai consumatori, agli acquirenti e alle altre aziende.



Tre riferimenti:



- ❖ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- ❖ Convenzione ONU sui Diritti del Fanciullo
- ❖ Convenzione ONU per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne

**riposti sotto forma di
8 requisiti minimi da rispettare**



1. LAVORO INFANTILE



1.1 L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;

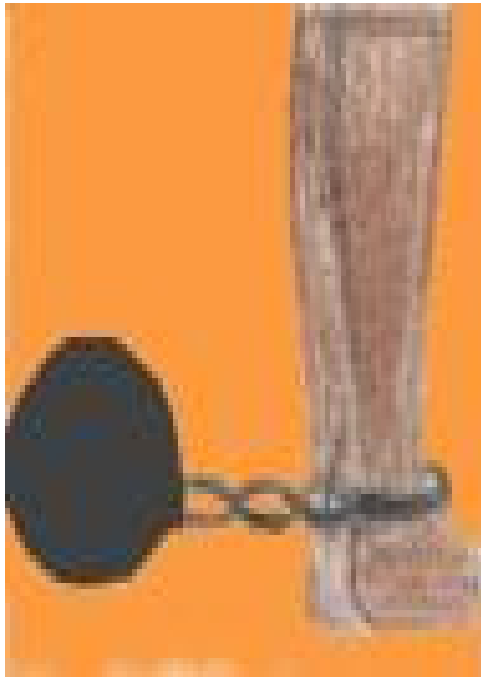
1.2 L'azienda deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate le politiche e le procedure di rimedio a favore dei minori per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella suddetta definizione infantile, e deve fornire un adeguato sostegno per garantire a tali bambini la frequenza permanenza a scuola fino all'età prevista dalla suddetta definizione di bambino;

1.3 L'azienda deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate, politiche e procedure per la promozione dell'istruzione dei bambini rientranti nella Raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori soggetti a normative locali di istruzione obbligatoria o che stanno frequentando la scuola, compresi i mezzi per assicurare che nessuno di questi bambini o giovani lavoratori sia impiegato nel lavoro durante le ore scolastiche e che le ore di viaggio giornaliera (da/per luogo di lavoro a casa) sommate alle ore di scuola e a quelle di lavoro non eccedano le 10 ore complessive al giorno.

1.4 L'azienda non deve esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.



2. LAVORO OBBLIGATO



2.1 L'azienda non deve ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro obbligato e non deve essere richiesto al personale di lasciare "depositi" in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.



3. SALUTE E SICUREZZA



3.1 *L'azienda, tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo all'industria e a tutti i relativi rischi, deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre e deve adottare le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro;*

3.2 *L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione responsabile della salute e della sicurezza di tutto il personale e dell'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti nella presente norma;*

3.3 *L'azienda deve assicurare che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato;*

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

3.5 *L'azienda deve garantire, per l'utilizzo di tutto il personale, bagni puliti, accesso ad acqua potabile e, se necessario, strutture igieniche per la conservazione degli alimenti.*

3.6 *L'azienda deve garantire che i dormitori, se eventualmente forniti al personale, siano puliti, sicuri e soddisfino i bisogni essenziali del personale.*



4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA



4.1 L'azienda deve rispettare il diritto di tutti i membri del personale di formare e aderire a sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

4.2 L'azienda deve, nelle situazioni in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato dalla legge, facilitare mezzi analoghi di libera e indipendente associazione e di contrattazione per tutto il personale;

4.3 L'azienda deve garantire che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.



5. DISCRIMINAZIONE



5.1 L'azienda non deve attuare o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, sulla base di razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

5.2 L'azienda non deve interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni, connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

5.3 L'azienda non deve permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, offensivi o volti allo sfruttamento.



6. PRATICHE DISCIPLINARI



6.1 L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abuso verbale.



7. ORARIO LAVORATIVO



7.1 L'azienda deve conformarsi all'orario di lavoro previsto dalle leggi vigenti e dagli standard dell'industria; in ogni caso, al personale non deve essere richiesto di lavorare in maniera continuativa per un periodo superiore alle 48 ore settimanali e deve essere previsto almeno un giorno di riposo ogni 7 giorni lavorativi;

7.2 L'azienda deve garantire che il lavoro straordinario (superiore alle 48 ore settimanali) non ecceda le 12 ore settimanali per lavoratore, che non sia richiesto se non in circostanze aziendali eccezionali e a breve termine e sia sempre retribuito con una tariffa oraria superiore a quella normale.



8. RETRIBUZIONE



8.1 L'azienda deve garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa regolare sia almeno conforme ai minimi retributivi legali o industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

8.2 L'azienda deve garantire che le trattenute sul salario non sono dovute a scopi disciplinari e che la composizione dei salari e delle indennità retributive è indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori; l'azienda deve inoltre garantire che salari e indennità retributive sono erogati in piena conformità alle leggi vigenti e che la retribuzione è elargita in contanti o tramite assegno, secondo la modalità più conveniente per i lavoratori;

8.3 L'azienda deve garantire che non vengano stipulati accordi di lavoro nero e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente ai regolamenti in materia di lavoro e di sicurezza sociale.



SA 8000 richiede inoltre un **sistema di gestione** per la responsabilità sociale che comprenda:

- assunzione di responsabilità da parte della direzione
 - valutazione dei fornitori
 - formazione del personale
- monitoraggio dell'attuazione interna all'azienda

CORPORATE SOCIAL RESPONSABILITY



**Progetto dell'Unione Europea,
fatto proprio dal
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

Documento di riferimento,
e nello stesso tempo **schema di rendicontazione**, è il

**Questionario di
autovalutazione
delle prestazioni sociali
(Social Statement)**





È un supporto a tutte quelle imprese intenzionate a redigere un proprio **Report di Responsabilità Sociale** o quanto meno a iniziare il percorso.

In qualità di **guida alla Responsabilità Sociale** si inserisce nell'ambito delle attività che il Ministero del Welfare sta realizzando per sensibilizzare al tema.

Obiettivo del Social Statement è la **divulgazione del tema della Responsabilità Sociale delle Imprese.**



Cuore del **Social Statement** è il **Set di indicatori**, costituito

- da **20 Indicatori comuni** utilizzabili da tutte le imprese,
- e da **Indicatori aggiuntivi** che si **possono** applicare alle imprese con più di 50 dipendenti ad integrazione degli Indicatori comuni.

Alle imprese quotate invece, si richiede di utilizzare il Set di Indicatori completo (circa un centinaio di indicatori).



Gli indicatori sono raggruppati in **otto** capitoli, in riferimento agli **stakeholders**:

1. Risorse Umane
2. Soci/Azionisti e Comunità Finanziaria
3. Clienti
4. Fornitori
5. Partner finanziari
6. Stato, Enti locali e Pubblica Amministrazione
7. Comunità
8. Ambiente



DETTAGLIO DEI 20 INDICATORI COMUNI

1. **Pari opportunità**
2. **Formazione (ore di formazione)**
3. **Agevolazioni per i dipendenti**
4. **Sicurezza e Salute: infortuni e malattie**
5. **Tutela dei diritti dei lavoratori**
6. **Investor relation – attività di comunicazione e rendicontazione**
7. **Informazioni ed etichettature di prodotto/servizio
(sicurezza, iniziative volontarie)**
8. **Politiche di gestione dei fornitori**
9. **Condizioni negoziali**
10. **Norme e codici etici per il rispetto della legge**



DETTAGLIO DEI 20 INDICATORI COMUNI (seguito)

11. Corporate giving

12. Apporti diretti nei diversi ambiti di intervento: Istruzione e formazione

13. Apporti diretti nei diversi ambiti di intervento: Cultura

14. Apporti diretti nei diversi ambiti di intervento: Sport

15. Apporti diretti nei diversi ambiti di intervento: Ricerca e innovazione

16. Apporti diretti nei diversi ambiti di intervento: Solidarietà sociale

17. Apporti diretti nei diversi ambiti di intervento: Altro

18. Comunicazione e coinvolgimento della comunità

19. Prevenzione della corruzione

20. Ambiente: Consumi di energia, materiali ed emissioni

In www.farco.it



FARCO GROUP

- Home
- Il gruppo
- I prodotti
- I servizi
- Medicina del lavoro
- La formazione
- Azienda sicura
- CSR**
 - Responsabilità d'impresa
 - Cos'è SA8000
 - Politica Farco Group
 - Norme di riferimento
 - Link
 - prestazioni CSR 2005

Home • CSR

CSR

FARCO srl e SINTEX srl si impegnano a conformarsi a tutti i requisiti della Norma Internazionale SA8000 per situazioni nelle quali possono avere un controllo o un'influenza effettiva. Sentiamo forte il nostro essere im-

non come un fatto privato ma inserito in quel "villaggio globale" che è il mondo economico fatto di scambi

CSR

Prestazioni
CSR
2005