

RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA E CERTIFICAZIONE SA 8000

Numerose indagini svolte negli ultimi anni, hanno dimostrato 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 sostenibile per il futuro dell'Umanità.

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.

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. Per i secondi, invece, 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.

Per le organizzazioni in generale, assumersi un impegno dal punto di vista etico significa, 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 le parti interessate (stakeholders), ossia in altre parole effettuare un investimento sul capitale umano ed ambientale. Questo percorso, diventa 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 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. 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 nono che riguarda la gestione della stessa. Tale standard 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 (edizione 2008) è la terza edizione pubblicata dal SAI (Social Accountability International).

In particolare gli 8 requisiti specifici collegati ai principali diritti umani e un requisito, il nono, relativo al sistema di gestione della responsabilità sociale nell'azienda sono relativi a:

1. Lavoro infantile: non utilizzo di lavoro minorile.
2. Lavoro forzato e obbligatorio: non uso del lavoro coatto, nessuna richiesta in deposito di somme di danaro o documenti per poter lavorare.
3. Salute e sicurezza: garanzia di un ambiente salubre e sicuro; fornitura di strumenti, formazione e misure di prevenzione dei rischi.
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: diritto di iscrizione e garanzia dello svolgimento delle attività sindacali sul luogo di lavoro.
5. Discriminazione: nessuna discriminazione nell'assunzione, promozione, formazione, licenziamento delle risorse umane; non consentire offese, abusi, coercizione.
6. Procedure disciplinari: non utilizzo di punizioni corporali o mentali, ma condivisione delle procedure disciplinari secondo le disposizioni vigenti
7. Orario di lavoro: non superare le 48 ore settimanali, con minimo un giorno di pausa ogni 7, volontarietà dello straordinario (massimo 12 ore), retribuito maggiormente.
8. Criteri retributivi: garantire il minimo salariale previsto e l'informazione dettagliata sulla busta paga con forme di pagamento agevoli; non uso del lavoro nero né falso apprendistato.
9. Sistema gestionale: definizione, documentazione e comunicazione della politica aziendale in materia di Responsabilità Sociale; definizione di un sistema di riesame, pianificazione e implementazione dei requisiti comunicato alle parti interessate; controllo dei fornitori, compreso il 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, e dal riesame della Direzione. Da questo punto di vista, il nono requisito costituisce senz'altro il punto di forza della SA 8000.

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 NN UU 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 ovvero più favorevole al lavoratore 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.

Il valore fondamentale che sta alla base di questa Norma è il miglioramento delle condizioni di lavoro che si traduce nel diritto ad un lavoro dignitoso che spetta a tutti gli uomini e donne e quindi avere una sufficiente retribuzione per il sostentamento proprio e della famiglia, beneficiare delle condizioni di sicurezza sul lavoro e della protezione sociale per sé e per la propria famiglia. Si ritiene infatti, che il lavoro dignitoso sia la chiave centrale per l'eliminazione della povertà, in quanto le persone che hanno un lavoro dignitoso, possono partecipare alla redistribuzione dei guadagni provenienti da un'economia internazionale sempre più globalizzata.

In 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.

Gli obiettivi principali della Norma riguardano sostanzialmente:

- il miglioramento delle condizioni generali di lavoro;
- il miglioramento delle condizioni retributive;
- il favorire la scolarità dei bambini;
- la rimozione delle discriminazioni sul luogo di lavoro;



- la promozione della libertà di associazione all'interno del sistema;
- il miglioramento della sicurezza dei lavoratori;
- l'eliminazione degli abusi fisici e verbali, nonché delle altre forme di pressione sul luogo di lavoro.

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.