



Regione
Abruzzo



Progetto A.METR.I.S.
IT - G2 - ABR - 081

La Responsabilità Sociale SA 8000: *come e perchè realizzare una gestione socialmente responsabile del personale dell'Azienda*

**Realizzato dal Progetto AMETRIS (IT-G2-ABR-081),
finanziato nell'ambito dell'Iniziativa Comunitaria EQUAL II Fase**

**Il documento è stato realizzato dal dr. G.M. Bossich,
a cura della *Unione Industriali di Pescara*,
in collaborazione con la *Fondazione Maria Regina***



1. NASCITA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Fin dagli anni '60 del XX Secolo si sviluppavano negli USA le prime teorie economiche che affermavano l'esistenza della comunità locale come altro "portatore di interesse" per il successo dell'impresa oltre alla proprietà, comprendendo nel concetto di profitto anche quello di benessere sociale (*stakeholder approach*).

Con il crescere dell'importanza assunta dalle associazioni consumatori (e successivamente anche da gruppi di boicottaggio) molte grandi aziende, negli USA e in Europa, iniziavano ad adottare **codici di comportamento** per garantire ai consumatori il soddisfacimento di garanzie e bisogni essenziali oltre ad offrire i primi criteri per acquisti consapevoli a fronte della crescente sensibilità a temi dello sviluppo sostenibile.

In Europa lo sviluppo del concetto di **Responsabilità Sociale** si afferma nel 1995 quando un gruppo di imprese, su invito di J. Delors allora Presidente della Commissione Europea, firma il "*Manifesto delle imprese contro l'esclusione sociale*".

Nel luglio 2001 la Commissione CE presentava il Libro Verde "*Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*", per facilitarne l'integrazione nelle politiche degli Stati Membri e coordinare le strategie di promozione e attuazione.

Il Libro Verde definisce la Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) come "integrazione su base volontaria dei problemi sociali ed ambientali delle imprese nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le altre parti".

In altre parole è la gestione aziendale finalizzata al miglioramento delle condizioni di vita di quanti sono coinvolti, direttamente o indirettamente, nell'impresa e nel contesto socio-economico di riferimento per l'attività, sia oggi che per le generazioni future.

Le altre principali direttive intergovernative, rivolte a Governi e datori di lavoro, sono:

- ❑ Dichiarazione dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- ❑ Dichiarazione dei principi e diritti fondamentali del lavoro dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro);
- ❑ "*Global Compact*" delle Nazioni Unite, che invita le organizzazioni produttive a implementare una serie di principi riguardanti i diritti umani, il lavoro e l'ambiente, con una certa analogia con i principi fondamentali delle ISO 9000:2000;
- ❑ Linee Guida OECD (Organizzazione di Cooperazione e Sviluppo Economico) per finalizzare l'operato delle imprese multinazionali al rispetto delle politiche dei governi locali e promuovere il contributo allo sviluppo sostenibile.

La RSI, nata come insieme di risposte individuali del mondo industriale a indirizzi generali e a diffuse esigenze che richiedevano la composizione degli aspetti economico/finanziari con quelli di sviluppo sostenibile, è divenuta uno strumento importante per l'attuazione della politica economica europea.

L'obiettivo strategico per il 2010 dell'UE, fissato dal Consiglio europeo di Lisbona del 2000, richiede che l'Europa divenga "*l'economia della conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, capace di una crescita economica sostenibile accompagnata da un miglioramento quantitativo e qualitativo dell'occupazione e da una maggiore coesione sociale*".

2. LA RESPONSABILITÀ SOCIALE NELL'IMPRESA

E' noto che il successo di un'azienda, in particolare di una PMI, dipende dal saper interpretare, possibilmente anticipandole, le aspettative legittime del mercato e i "segnali deboli" percepiti dall'ascolto di tutto l'ambiente in cui opera.

L'evoluzione della situazione del mercato mondiale, caratterizzata da competizione spinta, globalizzazione, *new economy*, liberalizzazione commerciale e finanziaria, rivoluzione nei criteri di organizzazione della produzione, cambiamenti demografici, degrado ambientale, può provocare situazioni di peggioramento della qualità della vita e di lesioni dei diritti fondamentali dei lavoratori.

In tale situazione la finalità dell'impresa non si può limitare alla semplice massimizzazione del profitto (prodotto) o alla creazione di valore (prodotto/servizio), ma deve evolvere ulteriormente verso un servizio anche "sostenibile", a beneficio della comunità intera e delle generazioni future.

Pertanto l'azienda, in primo luogo, deve **individuare con attenzione i propri interlocutori**, allargando il consueto panorama (azionisti, clienti e fornitori), a tutti le parti (*stakeholder*) interessate dall'attività nell'ambito socio-economico di riferimento.

La "visione aziendale" della RSI quindi si deve rivolgere, all'interno, anche ai dipendenti quali co-protagonisti del successo del business e all'esterno a tutti i gruppi d'interesse che in qualche maniera ne condizionano i risultati o hanno un interesse in gioco: istituzioni, la comunità locale, organizzazioni no-profit, gruppi di consumatori, servizi pubblici, associazioni datoriali e sindacali, istituti di credito, mezzi di comunicazione, la stessa concorrenza, ecc.

In secondo luogo, l'impresa deve comunicare efficacemente i valori di cui è portatrice per dare credibilità alla propria immagine oltre che al proprio prodotto "sostenibile".

Mai come oggi, l'immagine e la reputazione dell'azienda sono fattori discriminanti nella creazione di un clima di fiducia e di fidelizzazione nell'acquisto di beni e servizi.

L'impresa socialmente responsabile non fa retorica, ma formalizza e adotta al proprio interno un *codice di condotta* coerente con la propria politica sociale, grazie al quale attiva comportamenti che vanno al di là degli obblighi contrattuali e dei requisiti legislativi vigenti. Ad esempio sviluppa azioni e relazioni per quanto possibile innovative riguardanti alcuni degli aspetti di:

- ❑ **Etica:** favorire il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, investire sulla motivazione e la professionalità dei dipendenti, i rapporti con fornitori responsabili, il commercio equo e solidale; adozione di modelli di buona gestione amministrativa, trasparenza e lotta alla corruzione.
- ❑ **Socialità:** azioni di solidarietà e integrazione sociale, partnership di marketing sociale, dialogo con gli stakeholders, sostegno a organizzazioni no profit, promozione dello sviluppo del territorio, integrazione nel tessuto economico locale, multiculturalità.
- ❑ **Ambiente e sicurezza:** progetti di miglioramento delle condizioni ambientali e di sicurezza del lavoro limitando l'impatto negativo delle proprie attività.

In alternativa, l'impresa socialmente responsabile può adottare Standard volontari che propongono modelli di sviluppo dell'impresa che tengono conto del soddisfacimento dei valori di responsabilità etico/sociale, come la norma SA8000.

Infatti, secondo una ricerca del CEP (*Council of Economic Priorities*) del 1997, l'adozione di un Codice di condotta etico che non sia riferibile ad uno schema uniforme e completo e che non venga monitorato da un ente terzo, perde di efficacia e di continuità.

3. LA CERTIFICAZIONE SA 8000

La **Certificazione SA 8000** è il primo standard internazionale riguardante la RSI, pubblicato – anche a scopi certificativi - dal CEPAA (*Council on Economics Priorities Accreditation Agency*, oggi **SAI**) nel 1997 ed è stata aggiornata nel 2001.

SAI è un ente per la promozione e tutela dei diritti umani e dei lavoratori, con sede a New York, cui aderiscono organizzazioni governative e non, imprese, associazioni sindacali e di consumatori di diverse nazioni. Dal sito web dell'organizzazione www.sa-intl.org è possibile scaricare il documento, anche in versione italiana (non ufficiale).

SA è l'acronimo dell'espressione *Social Accountability*, che indica, in generale, ciò che è necessario per un comportamento socialmente responsabile.

La norma si presenta con un impianto che richiama quello delle *norme ISO 9000* (nella versione del 1994 antecedente alla cosiddetta "Vision 2000") per l'implementazione di un Sistema Qualità con cui dunque è possibile l'integrazione, a livello documentale e operativo.

La SA 8000 è uno standard sistemico basata sostanzialmente sui principi guida delle Dichiarazioni ILO e della Dichiarazione delle Nazioni Unite oltre che su criteri generali di gestione e sulla logica del miglioramento continuo.

Scopo della norma è garantire, limitatamente ai requisiti in essa enunciati, la gestione socialmente responsabile dei processi lavorativi e delle condizioni di lavoro nella catena di fornitura, includendo anche un processo per il governo della comunicazione con alcuni stakeholder privilegiati, all'interno e all'esterno dell'azienda, sui risultati del sistema etico.

I requisiti minimi presi in considerazione sono: lavoro minorile, lavoro forzato, salute e sicurezza, libertà sindacale, discriminazioni, pratiche disciplinari, orario di lavoro, remunerazione. Essi sono potenzialmente applicabili ad ogni impresa, indipendentemente dal settore in cui opera, dalla sua dimensione o localizzazione.

Inoltre la norma sancisce l'obbligo per l'azienda del rispetto delle leggi nazionali in vigore e di tutti gli accordi contrattuali collettivi nazionali, territoriali e aziendali, con il principio dell'applicazione del requisito più restrittivo in caso di conflittualità tra le normative.

Il modello gestionale, analogamente alle ISO 9000, si basa sul principio del PDCA (*Plan-Do-Check-Action*) che conduce al miglioramento continuo e comprende i seguenti punti: politica, riesame del sistema, rappresentanti aziendali, pianificazione e realizzazione del sistema, controllo dei fornitori e subfornitori, problematiche e azioni correttive, comunicazione, accesso alle verifiche, registrazioni.

I documenti normalmente richiesti per formalizzare il sistema SA 8000 sono:

- ❑ **Manuale**, contenente la politica aziendale di RSI, la struttura organizzativa e le risorse per la gestione sociale, le linee guida dell'impresa per attuare i requisiti normativi
- ❑ **Alcune procedure**, che descrivano responsabilità e criteri gestionali ed operativi per condurre i processi aziendali più critici in regime controllato di RSI
- ❑ **Istruzioni operative** (eventuali) che descrivano modalità di dettaglio o di reparto per l'esecuzione di attività previste in Manuale o nelle Procedure
- ❑ **Regolamento o codice di condotta interno** (eventuali), specifico dell'azienda.

L'azienda che abbia adottato e implementato tale sistema può consolidarlo e migliorarlo autonomamente nel tempo (regime di "*applicant*"), così come può ottenerne la Certificazione da parte di un ente accreditato da SAI. In tal modo,

l'impresa concretizza l'esigenza di accreditarsi anche formalmente come "Buona Cittadina" nella propria comunità.

4. LA SA 8000 IN ITALIA E IN ABRUZZO

Se si analizzano alcuni dei problemi che si possono incontrare nelle imprese e nella società regionale e nazionale, come ad esempio:

- il numero delle persone che perdono la vita quotidianamente sul lavoro
- la bassissima partecipazione delle donne alla vita manageriale e politica
- la corruzione nelle organizzazioni pubbliche e private
- il fenomeno del lavoro nero e dello sfruttamento degli immigrati
- il mobbing e le molestie sul posto di lavoro
- la discriminazione e l'emarginazione sociale di altri soggetti svantaggiati
- la ridotta percentuale delle società quotate in Borsa che hanno redatto il Bilancio sociale in confronto agli altri paesi europei più avanzati
- le difficoltà a trovare soluzioni concrete e condivise per le problematiche ambientali

si potrà notare come riguardino anche la mancata applicazione dei principi e di un sistema organizzato di RSI.

Peraltro i valori della dignità umana e della solidarietà sono alla base della nostra storia e della nostra cultura. Semplici esempi di tale sensibilità sono quotidiani, dalla diffusa attività del volontariato al successo delle raccolte di fondi a scopo caritatevole o di assistenza, ed in particolare la recente crescita della domanda di prodotti etico-solidali in diverse aree del largo consumo.

Il trend di questo mercato, in analogia a quanto avvenuto per i prodotti "verdi" eco-biologici, nato come fenomeno di nicchia inizialmente localizzato soprattutto al nord, è cresciuto del 30% ca. negli ultimi due anni e sta progressivamente suscitando l'interesse anche dei grandi gruppi e delle multinazionali.

Un altro aspetto riguarda la diffusione delle aziende certificate SA8000. Le statistiche del SAI (al 30/09/06) ci dicono che l'Italia ne detiene il maggior numero nel mondo con il 38% del totale dei siti certificati (395 aziende su 1112 per 57 nazioni rappresentate), seguita da India e Cina (15 e 12%) e da altri paesi in via di sviluppo, soprattutto asiatici. Il secondo paese europeo che si incontra al nono posto è la Spagna con 15 presenze (0,8% mondo).

La regione Toscana fa la parte del leone in Italia con ca. il 35% nazionale delle presenze (>100 aziende), dato che la Lombardia, seconda nell'elenco, non supera il 10% (ca. 30 aziende).

L'Abruzzo è nel gruppo di coda (ca. 1,5% in Italia), ed è rappresentata da n. 6 aziende: 2 di Servizi di pulizia (AQ, TE) – 1 Alimentare (CH) – 1 Attrezzature industriali (AQ) – 1 Cosmetica (CH) – 1 Impiantistica (per carburanti, PE), distribuite nelle aree più industrializzate della Regione.

Il dato abruzzese si confronta con quello ad esempio di Israele, Filippine e Turchia (6 aziende per il 0,6% mondo), mentre rimane superiore a quello di altri paesi europei dove lo standard non è per ora praticato (esempio, Inghilterra 4 per il 0,4% mondo).

Il quadro che ne emerge è solo apparentemente contraddittorio e si spiega con le seguenti considerazioni:

- La mappatura mondiale delle certificazioni di RSI sembra rappresentare il grado di rischio sociale dei paesi considerati (sistemi etici sviluppati per "necessità", anche se spesso su richiesta di committenti occidentali).
- L'Italia fa eccezione in quanto le ragioni si possono ricondurre maggiormente a scelte di "opportunità":

- strategie di politica aziendale, come nel caso della Grande Distribuzione. In particolare per il settore agroalimentare, la G.D. organizzata ha sempre esercitato un costante monitoraggio sulla propria catena di fornitura come mezzo di prevenzione per le crisi alimentari. Questo anche in Abruzzo, dove si possono incontrare, oltre al caso emblematico del grande produttore di pasta alimentare, alcune piccole aziende della filiera non certificate ma necessariamente coinvolte come subfornitrici;
 - richieste contrattuali della committenza, come sembra essere per la parte restante dei casi abruzzesi (condizione di fornitori o subfornitori);
 - scelte di coerenza e di qualificazione del business (cosmetici, studi di consulenza);
 - agevolazioni in gare d'appalto (trasporti, imprese di pulizie, chimici, servizi sociali) e per bandi di finanziamento regionali (Toscana).
- ❑ Lo schema SA 8000 non è ancora particolarmente conosciuto e appare quindi distribuito nel territorio nazionale a "macchia di leopardo", in quanto lo strumento è stato finora sviluppato in logica innovativa soprattutto da alcune imprese leader di media/grande dimensione. Le piccole imprese, che rappresentano gran parte del tessuto produttivo e quindi dell'occupazione locale, sono tendenzialmente deficitarie per risorse umane, infrastrutturali e finanziarie, e quindi più restie a investire in sistemi come la RSI.

In questo contesto, ruolo traente e di guida deve essere svolto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni no-profit per diffondere la nuova "cultura d'impresa" allargata alla dimensione sociale e rafforzare la capacità innovativa e progettuale delle PMI.

5. COME SI OTTIENE LA CERTIFICAZIONE ETICA SA 8000

La procedura di certificazione

Una volta implementato il Sistema etico secondo il modello gestionale sopra ricordato e rese disponibili le registrazioni richiamate dalla norma - di cui buona parte afferiscono all'attività di normale e trasparente amministrazione del personale - effettuato un adeguato rodaggio, si può passare alle fasi di certificazione:

- ❑ Contatti con Ente di certificazione SA 8000, scelto fra quelli accreditati da SAI (gli Organismi presenti in Italia sono citati a fine capitolo).
- ❑ Invio all'Ente della documentazione (manuale, procedure e istruzioni) che attesta la conformità del sistema alla norma ed ai principi etici dell'impresa.
- ❑ Valutazione preliminare: esame dell'adeguatezza della documentazione, pianificazione e preparazione dell'audit; effettuazione (se necessaria) di un audit preliminare attraverso raccolta di informazioni in campo sulle condizioni lavorative ed economiche e sui reclami, con interviste riservate ai soli lavoratori e ad altri eventuali stakeholders.
- ❑ Audit iniziale del sistema di gestione della RS: verifica della conformità del sistema alla norma ed alle procedure aziendali, alle leggi e contratti applicabili; emissione di report con le risultanze della verifica, eventuali non conformità e relative azioni correttive da attuare.
- ❑ Rilascio del certificato, previa correzione delle eventuali non conformità riscontrate.
- ❑ Verifiche periodiche di sorveglianza per il monitoraggio continuo del sistema (annuali o semestrali a seconda della dimensione aziendale).

La validità del certificato è triennale, ma può essere ritirato nei casi in cui l'Ente di certificazione riscontri gravi reclami o non conformità durante le verifiche ispettive periodiche.

Le peculiarità del sistema di certificazione SA 8000 risiedono nella necessaria presenza femminile nel gruppo di audit e nel fatto che tutte le parti interessate possono essere consultate sia dai verificatori che da SAI e dai lavoratori. Inoltre esse possono appellarsi direttamente al SAI per reclami o per impugnare proposte di certificazione di un'azienda o di accreditamento di un ente certificatore.

La scelta di aziende leader - come nel campo della grande distribuzione - di utilizzare la norma SA 8000 a scopi certificativi in tutto il mondo, in particolare per settori critici "labour intensive" (tessile/abbigliamento, trasporti, servizi di pulizia, chimici, agroalimentare, ecc.) ha conferito allo schema autentica credibilità internazionale.

I vantaggi della Certificazione SA 8000

I dati disponibili, la bibliografia corrente e le esperienze dirette indicano che i benefici sono a tutto campo, alcuni riscontrabili a breve, altri a medio termine:

- ❑ L'impatto con la Norma non è particolarmente impegnativo per un'impresa che rispetta i requisiti legislativi e contrattuali nazionali. Essa è facilmente integrabile con gli altri sistemi di gestione (Qualità, Ambiente, Sicurezza del lavoro, Igiene alimentare).
- ❑ L'integrazione del Sistema Etico con altri Sistemi rappresenta un'opportunità di innovazione, di recupero di cultura d'impresa, di importanti sinergie organizzative e di sviluppo della responsabilizzazione del personale.
- ❑ Nei confronti del personale, l'approccio RSI consente di evidenziare e gestire situazioni o motivazioni a comportamenti inadeguati altrimenti difficili da mettere in luce.
- ❑ La comunicazione interna, le relazioni con i collaboratori ed il sindacato, il coinvolgimento agli obiettivi imprenditoriali migliorano col tempo; i contenziosi di lavoro, il turn-over, i tassi di assenteismo e d'infortunio tendono a diminuire.
- ❑ I riflessi positivi del clima interno si manifestano anche con incrementi di produttività e riduzione dei costi.
- ❑ La partnership con fornitori e subfornitori è più stretta e finalizzata; si riscontra maggiore capacità di controllo dell'outsourcing e delle produzioni delocalizzate.
- ❑ I rapporti esterni con le Istituzioni, le organizzazioni sindacali e no-profit sono improntati da una maggiore fiducia reciproca con relazioni più efficienti e trasparenti.
- ❑ La reputazione aziendale si accresce presso clienti e consumatori, interessati all'origine controllata dei prodotti ed a modalità eque e solidali rintracciabili lungo la catena di fornitura, con aumento di valore del brand e vantaggi commerciali.
- ❑ Il miglioramento dell'immagine anche sul mercato finanziario favorisce la quotazione in borsa e l'attrazione degli investitori istituzionali. E' dimostrato che l'impegno in attività sociali migliora le performances finanziarie dell'impresa, a medio o lungo termine.
- ❑ Sono accessibili agevolazioni introdotte dalle amministrazioni pubbliche nell'ottenimento di finanziamenti per imprese certificate, così come maggiori opportunità di partecipare a gare d'appalto.
- ❑ I benefici classici della "certificazione di sistema" sono:
 - attestazione di parte terza indipendente;

- dimostrazione a consumatori, parti sociali e territorio del rispetto dei principi etico-sociali e dell'impegno volontario al miglioramento;
 - rafforzamento dei valori aziendali e degli asset intangibili, aumento della visibilità;
 - occasione di benchmarking, interno ed esterno, per il miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni;
 - strumento operativo per il management dell'impresa.
- ☐ Infine, l'opportunità di redigere un Bilancio sociale, strumento avanzato della Direzione per il monitoraggio del sistema e delle prestazioni etico-sociali dell'azienda oltre che per la comunicazione istituzionale agli stakeholder individuati.

L'investimento per la Certificazione SA 8000

Riguarda le fasi di:

- ☐ progettazione ed implementazione iniziale del sistema etico (deleghe, formazione, eventuale consulenza, commesse interne): i tempi sono inferiori a quelli delle ISO 9000.
- ☐ certificazione triennale e verifiche periodiche di mantenimento da parte dell'ente di certificazione (costi paragonabili alle ISO 9000, considerando anche l'opportunità di effettuare verifiche congiunte nel caso di presenza di Sistema Qualità già certificato).
- ☐ addestramento e monitoraggio interno per il mantenimento/miglioramento del sistema e l'ottenimento dei ritorni previsti: paragonabili alle ISO 9000, integrabili con attività per DL. 626/94 sulla sicurezza.

Occorre ricordare che:

- ☐ l'atto formale della Certificazione chiude solo la prima fase dell'impegno aziendale e corrisponde all'inizio del reale percorso di miglioramento che si dovrà autoalimentare con il consolidamento successivo del Sistema Etico
- ☐ l'applicazione della norma da sola non è sufficiente se non è supportata da un convinto impegno della Direzione e dalla partecipazione responsabile del personale.

Gli Enti per la Certificazione SA 8000 Accreditati SAI in Italia

<p>DNV (Det Norske Veritas) Italia srl Contatto: Mr C. Cipolla Via M. Bianchini 51, 00100 Roma Tel: 06.51962251 Fax: 06.51962249 Email: Concezio.cipolla@dnv.com Website: www.dnv.com</p>	<p>CISE (Centro per l'innovazione e lo sviluppo economico) Contatto: Ms. Barbara Faticoni C.so Repubblica 5, 47100 Forlì Tel: 0543.38214 Fax: 0543.38219 Email: info@lavoroetico.it Website: www.lavoroetico.it</p>
<p>Bureau Veritas Certification Contatto: Settore Etica Tel: 051.715390 Fax: 051.322565 Email: csr@it.bureauveritas.com, etica@it.bureauveritas.com Website: www.bvqi.com</p>	<p>RINA spa (Registro Italiano Navale) Contatto: Mr. A. Tonani Via Corsica 12, 16128 Genova Tel: 010.5385301, Fax: 010.5351140 Email: achille.tonani@rina.org Website: www.rina.org</p>
<p>TUV Rheinland Italia srl Via Mattei 10, 20010 Pogliano Milanese (MI) Tel: 02.939987.1 Fax: 02.939687.23 Email: informazioni@it.tuv.com Website: www.tuvitalia.it</p>	<p>BSI Management Systems Italia srl Corso Milano 21, 20052 Monza (MI) Tel:039-2465001 Fax:039-2314673 Email:italy@bsi-global.com Web: www.bsi-italy.com</p>
<p>SGS-SSC Contatto: Ms. Marina Piloni Via G. Gozzi 1/a, 20129 Milano Tel:02-7393265 Fax:02-70109489 Email: marina.piloni@sgs.com Web: www.sgs.com</p>	

APPENDICE

IL CODICE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE PER L'AZIENDA "BUONA CITTADINA"

Il Codice di Responsabilità Sociale rappresenta una proposta di documento operativo per la realizzazione di un sistema di gestione aziendale in linea con i principi della Certificazione Etica SA 8000, da parte di un'Azienda che intenda essere una Buona Cittadina nel contesto sociale in cui opera e svolge la propria attività economica.

Il Codice di Responsabilità Sociale

Scopo del presente Codice è introdurre e sensibilizzare l'Azienda ai principi di Responsabilità Sociale secondo i criteri di uno standard internazionale come la norma SA8000.

Il Codice di RS specifica gli impegni (il "cosa") previsti da attuare da parte dell'organizzazione nell'ambito del proprio Sistema di RS (SRS).

Si tratta di regole applicabili universalmente, indipendenti dalla localizzazione geografica, il settore industriale e le dimensioni dell'Azienda.

Tali requisiti vanno ad integrare le norme e i regolamenti che sanciscono i "doveri" dei lavoratori e disciplinano il loro rapporto contrattuale con il datore di lavoro.

Il "come" implementarli è lasciato alla libera iniziativa dell'organizzazione.

Il Codice di RS consta di tre parti:

- 1. I principi guida di RS** che l'Azienda "Buona Cittadina" dichiara di adottare (politica etica);
- 2. Il Codice di Condotta**, che specifica i requisiti sociali che l'azienda si impegna a soddisfare, relativi ai fondamentali diritti umani e dei lavoratori;
- 3. Il Codice di Sistema**, che propone il modello gestionale per la conduzione dei processi verso il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali in materia di RS.

Promuovere tali principi e adottare comportamenti coerenti significa pertanto dimostrare capacità di affrontare la nuova competizione del mercato globale nel rispetto dei valori etici fondamentali, propri e del mercato, accrescendo la reputazione e la solidità aziendale, la credibilità del proprio business, la fiducia dei consumatori e delle organizzazioni sociali, il miglioramento del rapporto con le Istituzioni e del clima aziendale.

DICHIARAZIONE DI POLITICA ETICA

La Direzione dell'Azienda "Buona Cittadina" è fortemente consapevole che i "processi" lavorativi che essa controlla e sviluppa hanno un impatto di carattere sociale, che si concretizzano nella gestione dei rapporti con le cosiddette "Parti Interessate", individuate nelle seguenti entità:

- il personale interno ed esterno
- la proprietà e gli azionisti
- fornitori e clienti
- istituzioni pubbliche competenti
- organizzazioni "no profit".

I principali obiettivi che l'azienda si propone di tenere sotto controllo sono focalizzati sull'instaurazione di un corretto - e produttivo - rapporto etico-sociale con i propri collaboratori, al di là del mero rispetto della legislazione vigente in materia, sulla motivazione professionale dei lavoratori, la promozione di programmi per l'inclusione sociale di categorie disagiate, la sensibilizzazione e il controllo dell'eticità e correttezza sociale dei fornitori e subfornitori.

Anche questi processi partecipano, secondo una logica analoga a quella delle norme ISO 9000:2000, alla costituzione di un Sistema da orientare al Miglioramento Continuo delle prestazioni.

Pertanto l'Azienda "Buona Cittadina" adotta il presente Codice di Responsabilità Sociale, in linea con i valori ed requisiti della norma SA 8000, quale guida per la promozione e l'attuazione di strategie aziendali volte a dimostrare e sviluppare il grado di sostenibilità sociale delle proprie attività economiche.

La presente dichiarazione di Politica etica aziendale è diffusa al personale interno attraverso il Codice di Responsabilità Sociale ed è separatamente disponibile per le altre Parti interessate.

La Direzione dell'Azienda "Buona Cittadina"

CODICE DI CONDOTTA SECONDO SA 8000

LEGGI E NORME DI RIFERIMENTO

L'azienda deve osservare la legislazione vigente in materia e le altre normative applicabili, che hanno le loro basi nei seguenti regolamenti internazionali.

ILO	Convenzioni 29 e 105 (lavoro forzato)
ILO	Convenzioni 87 (libertà d'associazione)
ILO	Convenzione 98 (diritto alla contrattazione collettiva)
ILO	Convenzioni 100 e 111 (parità salariale per uomini e donne; discriminazione)
ILO	Convenzione 135 (rappresentative dei lavoratori)
ILO	Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (età minima)
ILO	Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (sicurezza e salute)
ILO	Convenzione 159 (riabilitazione professionale e occupazione /disabili)
ILO	Convenzione 177 (lavoro a domicilio)
ILO	Convenzione 182 (peggiori forme di lavoro minorile)
UN	Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
UN	Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino.
UN	Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne
SAI	SA 8000:2001
SAI	Documento Guida SA8000

I principali documenti legislativi e normativi applicabili in Italia sono i seguenti:

- Costituzione, Codice civile, Statuto dei lavoratori
- Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore di riferimento
- DL. 626/94 e successive modifiche per la sicurezza
- DL. 345/99 e successive integrazioni per il lavoro minorile

DEFINIZIONI

- 1. Azienda:** qualsiasi organizzazione o entità aziendale responsabile per l'applicazione delle richieste di questo regolamento, incluso tutto il personale (cioè direttori, funzionari, management, supervisori e personale non direttivo, sia direttamente impiegato che indiretto, o comunque rappresentante l'azienda).
- 2. Sistema di Responsabilità Sociale:** Il complesso delle attività dell'azienda (processi e prassi, risorse, responsabilità, procedure e registrazioni) finalizzate a gestire e consolidare i rapporti con le parti interessate.
- 3. Fornitore:** un'entità aziendale che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi parte integrante della, e utilizzati in/per, la produzione dei beni dell'azienda e/o dei servizi.
- 4. Subfornitore:** un'entità aziendale della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, rifornisce il fornitore con beni e/o servizi parte integrante della, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dei fornitori e/o delle aziende.
- 5. Azione di rimedio:** azione attuata per riparare ad una situazione di difformità o di mancato rispetto di un impegno del SRS.
- 6. Azione correttiva:** azione attuata per evitare situazioni di ricorrenza di una situazione difforme da quanto previsto dal Codice stesso.
- 7. Parte interessata:** individuo o gruppo interessato, o influente, rispetto alla prestazione sociale dell'azienda.
- 8. Bambino:** qualsiasi persona di età inferiore ai 15 anni, a meno che l'età minima stabilita dalle leggi locali non sia un'età superiore per il lavoro o per l'istruzione obbligatoria, nel tal caso sarà applicata l'età superiore. Se, comunque, l'età minima stabilita dalle leggi locali è di 14 anni, in conformità con le eccezioni previste per i Paesi in via di Sviluppo dalla Convenzione ILO 138, sarà applicata l'età inferiore.
- 9. Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore di età superiore a quella del bambino, così come definita sopra, e di età inferiore ai 18 anni.
- 10. Lavoro minorile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino più giovane rispetto all'età specificata nella definizione di bambino di cui sopra, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
- 11. Lavoro forzato:** tutto il lavoro o il servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale o richiesto come pagamento di un debito, per cui la detta persona non si sia offerta volontariamente.
- 12. Azione di recupero per i bambini:** tutti i supporti e le azioni necessarie ad assicurare la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati soggetti a lavoro minorile, così come definito sopra, e che ne sono stati dispensati.
- 13. Lavoratore a domicilio:** persona che esegue nella propria sede un prodotto o servizio, per conto e secondo le specifiche del datore di lavoro, remunerato sotto contratto diretto o indiretto.

IMPEGNI PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

1. PROTEZIONE DELLA MANDOPERA MINORILE

L'Azienda "Buona Cittadina":

- non ingaggia lavoro minorile, così come definito sopra, e non ne favorisce l'impiego;
- stabilisce, documenta, mantiene e comunica efficacemente al personale e alle altre Parti interessate le politiche e le procedure per il recupero di minori che vengano trovati in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, e provvede ad un adeguato supporto affinché essi frequentino e restino nella scuola fino al raggiungimento dell'età prescritta;
- stabilisce, documenta, mantiene e comunica efficacemente al personale e alle altre parti interessate le politiche e le procedure per la promozione della educazione dei bambini ricadenti nell'ambito della raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori soggetti a istruzione obbligatoria. I bambini e i lavoratori inferiori a 18 anni non vengono impiegati al lavoro durante le ore scolastiche e la somma delle ore di scuola, lavoro e trasporto non deve superare le 10 ore giornaliere;
- non espone bambini e giovani lavoratori a situazioni, interne o esterne alla organizzazione, pericolose, insicure o nocive alla salute.

2. ESCLUSIONE DEL LAVORO FORZATO

L'Azienda "Buona Cittadina":

- non recluta lavoro obbligato e non ne appoggia l'uso;
- non richiede al personale di lasciare "depositi" o gli originali dei documenti di identità per cominciare il lavoro con l'azienda.

3. GESTIONE DI SALUTE E SICUREZZA

L'Azienda "Buona Cittadina":

- provvede ad un ambiente di lavoro salubre e sicuro realizzando misure adeguate al fine di prevenire gli incidenti e gli infortuni, minimizzando, in quanto è ragionevolmente praticabile, le cause di rischio presenti nell'ambiente di lavoro;
- nomina un Rappresentante della Direzione competente per la sicurezza e la salute di tutto il personale, conferendo ad esso responsabilità ed autorità per la cura e l'attuazione degli adempimenti necessari;
- assicura che tutto il personale, anche di nuova assunzione o riassegnato ad altre mansioni, riceva un addestramento, periodico e registrato, per la sicurezza e la salute sul posto di lavoro;
- pianifica modalità per individuare, evitare o rispondere a potenziali minacce per la salute e la sicurezza di tutto il personale;
- provvede a predisporre servizi igienici puliti, accesso all'acqua potabile, e, ove appropriato, strutture igieniche per la conservazione del cibo o eventuali altre infrastrutture per le pause o il riposo pulite, sicure e idonee allo scopo.

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'Azienda "Buona Cittadina":

- rispetta il diritto di tutto il personale di organizzare e di unirsi in sindacati di sua scelta e di fare contrattazioni collettive;
- facilita mezzi alternativi di associazione libera e indipendente e di contrattazione per tutto il personale nelle situazioni ove tali diritti siano limitati per legge;

- assicura che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i lavoratori rappresentati.

5. RIFIUTO DELLA DISCRIMINAZIONE

L'Azienda "Buona Cittadina":

- non appoggia né pone in essere azioni discriminanti nelle diverse situazioni di rapporto di lavoro per motivi di razza, di ceto, di nazionalità d'origine, di religione, di handicap fisico o sociale, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni o di orientamenti politici;
- non interferisce con il diritto del personale di osservare dottrine o pratiche, o di soddisfare esigenze legate alla razza, ceto, nazione di origine, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, all'appartenenza ad associazioni o ad orientamenti politici, che non siano in contrasto con la legislazione vigente in materia di sicurezza di persone e cose;
- non permette comportamenti - inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico - che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento o all'isolamento.

6. PRATICHE DISCIPLINARI NON PUNITIVE

L'Azienda "Buona Cittadina":

- non intraprende né appoggia l'uso di punizioni corporali, di coercizioni mentali o fisiche e di offese verbali.

7. ORARIO LAVORATIVO DI LEGGE

L'Azienda "Buona Cittadina":

- si adegua all'orario di lavoro previsto dalle leggi in vigore e dagli standard industriali;
- garantisce che il lavoro ordinario non superi le 48 ore settimanali e che sia previsto almeno un giorno di riposo su sette;
- assicura che le ore lavorative di straordinario (oltre le 48 ore per settimana), richieste nell'ambito della contrattazione collettiva, non eccedano le 12 ore a settimana, che non siano richieste se non in casi eccezionali e a breve termine, e sempre retribuite con una percentuale aggiuntiva.

8. ADEGUATEZZA E TRASPARENZA DELLA RETRIBUZIONE

L'Azienda "Buona Cittadina":

- assicura il rispetto dei minimi retributivi legali o contrattuali per il settore industriale, avendo altresì riguardo al fatto che lo stipendio debba garantire sia la soddisfazione dei bisogni di base che rendere disponibile al lavoratore un reddito marginale;
- assicura che le detrazioni dallo stipendio non vengano effettuate per motivi disciplinari, che la busta paga sia chiara e comprensibile per tutti i lavoratori; che la retribuzione sia corrisposta con modalità di erogazione concordate con il lavoratore;
- assicura che non vengano intrapresi accordi di "lavoro nero" o inquadrate di falso apprendistato per evitare l'adempimento degli obblighi sociali.

CODICE DI SISTEMA SECONDO SA 8000

ELEMENTI DEL SISTEMA DI GESTIONE

1. Politica

La Direzione dell'Azienda "Buona Cittadina" stabilisce in un documento i principi e gli obiettivi di Politica riguardanti la Responsabilità Sociale, che:

- a) includano l'impegno a conformarsi a questo Codice ed alle leggi, norme e accordi a livello nazionale e internazionale qui richiamati;
- b) includano l'impegno al miglioramento continuo del Sistema.

L'azienda ha cura di attuare, aggiornare, comunicare e rendere accessibile in forma comprensibile a tutto il personale - e anche al pubblico - il documento di Politica etica.

2. Riesame del Sistema

La Direzione riesamina con regolare periodicità, avvalendosi del supporto delle competenti funzioni aziendali, l'adeguatezza, la rispondenza e la efficace attuazione della Politica di RS attraverso l'analisi delle performances aziendali e dei risultati dei processi relativi al rispetto di questo Codice.

La Direzione decide e programma azioni correttive o di miglioramento del Sistema laddove vengano ritenute necessarie od opportune.

3. Rappresentative aziendali

L'Azienda "Buona Cittadina" nomina un Rappresentante del vertice aziendale che, indipendentemente da altre responsabilità, assicura che siano mantenuti e sviluppati gli impegni assunti.

L'azienda provvede a che il personale non direttivo scelga un proprio rappresentante all'interno per facilitare la comunicazione e le relazioni con la Direzione stessa in materia di problematiche di RS.

4. Pianificazione e realizzazione

L'Azienda "Buona Cittadina" provvede ad implementare il Sistema di Responsabilità Sociale a tutti i livelli dell'organizzazione, tramite:

- a) chiara definizione dei ruoli e assegnazione di responsabilità e autorità;
- b) formazione di personale nuovo e/o temporaneo;
- c) programmi di aggiornamento periodici per il personale già in forza;
- d) monitoraggio periodico degli interventi formativi e dei risultati ottenuti ai fini del rispetto della Politica e degli obiettivi aziendali.

5. Motivazione e controllo dei fornitori

L'Azienda "Buona Cittadina" promuove, stabilisce e aggiorna procedure per selezionare e qualificare i fornitori anche sulla base del loro grado di sensibilità sociale e della loro capacità di rispettare i requisiti di questo Codice.

L'azienda richiede ai propri fornitori impegni documentati, conservandone appropriate registrazioni, in particolare per programmi e modalità di:

- a) graduale adeguamento agli impegni di questo Codice;
- b) partecipazione ad attività di monitoraggio dell'attuazione di tali impegni, come richiesto;
- c) soluzione tempestiva di eventuali situazioni di mancata applicazione degli impegni di RS;
- d) informazione su rilevanti relazioni economiche con altri fornitori e subappaltatori.

6. Approccio costruttivo alle problematiche

L'Azienda "Buona Cittadina" è attenta ai rilievi evidenziati dal personale e dalle altre Parti interessate in merito al rispetto dei requisiti di RS. Analizza, tratta e risolve le problematiche emerse in merito a situazioni divergenti rispetto alla politica aziendale e/o agli impegni assunti.

L'azienda si astiene da azioni disciplinari, licenziamenti o comunque discriminazioni nei confronti di dipendenti che formulino rilievi o forniscano informazioni riguardo all'osservanza di questo Codice.

L'azienda attua i rimedi e le azioni correttive individuate, definendo soluzioni adeguate e appropriate a seconda della natura e della entità delle problematiche incontrate.

7. Comunicazione esterna

L'Azienda "Buona Cittadina" stabilisce delle procedure per gestire con regolarità la comunicazione verso tutte le Parti interessate circa i dati e le informazioni in merito agli adempimenti di questo Codice, fra cui i risultati dei Riesami della Direzione e del monitoraggio delle attività del Sistema di RS.

8. Accesso alle verifiche

L'Azienda "Buona Cittadina" si rende disponibile a verifiche delle Parti interessate competenti sull'adempimento degli impegni assunti e a fornire informazioni sulle condizioni di lavoro.

L'azienda richiede, se previsto per contratto, il rispetto di situazioni analoghe anche da parte di fornitori e subfornitori attraverso l'inserimento di tale requisito nei documenti di acquisto.

9. Registrazioni

L'Azienda "Buona Cittadina" conserva registrazioni appropriate per dimostrare l'espletamento degli impegni assunti a riferimento.