



RINA

GRIGLIA DI AUTOVALUTAZIONE DELLA CONFORMITA' DI UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA REPONSABILITA' SOCIALE – TRANSIZIONE DA SA 8000:2001 A SA 8000:2008

Il presente documento evidenzia **le principali modifiche** introdotte dalla revisione 2008 dello Standard SA 8000 rispetto alla precedente edizione e rappresenta un punto di partenza, non esaustivo, per valutare la conformità di un'Organizzazione al nuovo Standard.

Si elencano di seguito i documenti di riferimento per l'implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale in conformità a SA 8000:2008 (www.sa-intl.org):

- Standard SA 8000:2008
- SAI Guidance Document (rev 2004)
- Drafters' Notes

La nuova revisione SA 8000:2008 introduce inoltre alcune nuove definizioni (es: personale, lavoratori) e normative internazionali (es: ILO Convention 1, 98, 102, 131, 169, 183, ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work, The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, The International Covenant on Civil and Political Rights, The United Nations Convention on the Elimination of All, Forms of Racial Discrimination).

REQUISITI SA 8000:2008	Sistema di Gestione conforme? SI/NO/parzialmente	AZIONI DA IMPLEMENTARE (con dettaglio tempi e responsabilità)
1. LAVORO INFANTILE		
Criteri:		
1.1. L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, come sopra definito;		
1.2. L'azienda deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare affettivamente al personale e alle altre parti interessate politiche e <u>procedure scritte per il rimedio</u> dei bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella suddetta definizione di lavoro infantile, e deve <u>fornire un adeguato sostegno finanziario e di altro tipo</u> , per garantire a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla suddetta definizione di bambino;		
1.3. <u>L'azienda può assumere giovani lavoratori, ma dove i giovani lavoratori sono soggetti a leggi sull'educazione obbligatoria, essi possono lavorare solo fuori dall'orario scolastico. Per nessun motivo il totale del tempo trascorso a scuola, al lavoro e negli spostamenti del giovane lavoratore deve superare le 10 ore al giorno e in nessun caso il giovane lavoratore deve lavorare più di 8 ore al giorno. Non è permesso che i giovani lavoratori lavorino durante l'orario notturno.</u>		
1.4. <u>L'azienda non deve esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.</u>		
2. LAVORO FORZATO E COATTO		
Criteri:		



RINA

REQUISITI SA 8000:2008	Sistema di Gestione conforme? SI/NO/parzialmente	AZIONI DA IMPLEMENTARE (con dettaglio tempi e responsabilità)
2.1 L'azienda non deve ricorrere a, né sostenere l'utilizzo del lavoro forzato o coatto, come definito dalla Convenzione ILO 29, e non deve richiedere al personale di rilasciare "depositi" o documenti di identità al momento di inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.		
2.2 Né l'azienda, né qualsiasi altro ente che fornisce lavoro all'azienda deve trattenere qualsiasi parte del salario del personale, indennità, proprietà o documenti usandoli al fine di forzare il personale a continuare a lavorare per l'azienda.		
2.3 Il personale deve avere diritto di lasciare i luoghi di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard, ed essere libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole.		
2.4 Né l'azienda, né alcun'altra organizzazione che fornisca manodopera all'azienda, deve ricorrere a, o sostenere, il traffico di esseri umani.		
3. SALUTE E SICUREZZA		
Criteria:		
3.1 L'azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve prendere efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori emerse da, relazionate a o accadute durante il lavoro, minimizzando, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti nell'ambiente di lavoro e tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti nel settore industriale e di ogni specifico rischio.		
3.2 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di implementare dei fattori di sicurezza e salute previste nel presente standard.		
3.3 L'azienda deve assicurare a tutto il personale, su base regolare, efficaci istruzioni sulla salute e sulla sicurezza, incluse istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni di lavoro specifiche. Tali istruzioni devono essere ripetute al personale nuovo o rassegnato, nonché in caso di avvenuti infortuni.		
3.4 L'azienda deve stabilire sistemi per individuare, evitare o far fronte a potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale. L'azienda deve mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti sul posto di lavoro e nelle proprietà e sedi controllate dall'azienda.		
3.5 L'azienda deve fornire a sue spese appropriati		



RINA

REQUISITI SA 8000:2008	Sistema di Gestione conforme? SI/NO/parzialmente	AZIONI DA IMPLEMENTARE (con dettaglio tempi e responsabilità)
<p><u>dispositivi di protezione individuale al personale.</u> Nel caso di lesione a causa del lavoro, l'azienda deve fornire primo soccorso e assistere il lavoratore nel ricevere il successivo trattamento medico.</p>		
<p>3.6 L'azienda deve impegnarsi a considerare tutti i rischi connessi al lavoro espletato da <u>lavoratrici neomadri o in stato di gravidanza</u> e deve assicurare che siano intraprese tutte le ragionevoli misure per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza.</p>		
<p>3.7 L'azienda deve garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali igienicamente idonei allo stoccaggio degli alimenti.</p>		
<p>3.8 L'azienda deve assicurare che ciascun locale dormitorio fornito al personale sia pulito, sicuro e che soddisfi i bisogni primari del personale.</p>		
<p><u>3.9 Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso all'azienda.</u></p>		
<p>4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</p>		
<p>Criteria:</p>		
<p>4.1 Tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare e organizzare sindacati secondo la propria volontà e di contrattare collettivamente con l'azienda. <u>L'azienda deve rispettare questo diritto e deve informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione voglia, senza che la propria scelta comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'azienda. L'azienda non deve interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva.</u></p>		
<p>4.2 <u>Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva è ristretto per legge, l'azienda deve permettere ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti.</u></p>		
<p>4.3 L'azienda deve garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantire che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro.</p>		
<p>5. DISCRIMINAZIONE</p>		



RINA

REQUISITI SA 8000:2008	Sistema di Gestione conforme? SI/NO/parzialmente	AZIONI DA IMPLEMENTARE (con dettaglio tempi e responsabilità)
Criteri:		
5.1 L'azienda non deve adottare o supportare nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, origine sociale o nazionale, religione, invalidità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche o ogni altra condizione che può dare origine a discriminazione.		
5.2 L'azienda non deve interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, origine sociale o nazionale, religione, invalidità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche o ogni altra condizione che può dare origine a discriminazione.		
5.3 L'azienda non deve permettere qualsiasi comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, sia nel luogo di lavoro, sia, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali forniti dall'azienda a disposizione del personale.		
5.4 L'azienda non deve sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità in qualsiasi circostanza.		
6. PROCEDURE DISCIPLINARI		
Criterio:		
6.1 L'azienda deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto. L'azienda non deve dare sostegno o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti severi o inumani.		
7. ORARIO DI LAVORO		
Criteri:		
7.1 L'organizzazione deve rispettare le leggi e gli standard industriali applicabili sull'orario di lavoro e vacanze pubbliche (nazionali) La settimana lavorativa standard, esclusi gli straordinari, deve essere stabilita dalla legge, ma non deve eccedere le 48 ore.		
7.2 Il personale deve beneficiare di almeno un giorno libero al termine di ogni sei giorni di lavoro consecutivi. Eccezioni alla presente regola sono applicabili quando sussistono entrambe le seguenti condizioni:		



RINA

REQUISITI SA 8000:2008	Sistema di Gestione conforme? SI/NO/parzialmente	AZIONI DA IMPLEMENTARE (con dettaglio tempi e responsabilità)
a) La legge nazionale permette orari di lavoro che eccedono questi limiti;		
b) E' vigente un contratto collettivo liberamente contrattato che permette un orario di lavoro flessibile, che includa un adeguato periodo di riposo.		
7.3 Tutto il lavoro straordinario deve essere volontario, eccetto quanto previsto nel successivo paragrafo 7.4, e non deve superare le 12 ore settimanali, o essere richiesto regolarmente.		
7.4 Nei casi in cui lo straordinario è necessario a rispondere a una domanda di mercato nel breve periodo e l'azienda aderisca ad accordo derivato dalla contrattazione collettiva liberamente negoziato con le organizzazioni dei lavoratori (come definito sopra) che rappresentano una parte significativa della forza lavoro, l'azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto degli accordi stabiliti. Ogni accordo di questo tipo deve rispettare i requisiti sopra riportati.		
8. RETRIBUZIONE		
Criteri:		
8.1 L'azienda deve rispettare il diritto del personale ad una retribuzione decorosa e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire una qualche guadagno discrezionale.		
8.2 L'azienda deve garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari. <u>Eccezioni</u> a tale regola si applicano solo quando sussistono entrambe le seguenti condizioni:		
a) Trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale;		
b) E' attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva		
8.3 L'azienda deve garantire che i salari dei lavoratori e la composizione delle indennità retributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. L'azienda deve, inoltre, garantire che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione sia erogata in contanti o tramite assegno, secondo le modalità più convenienti per i lavoratori.		
8.4 Tutto il lavoro straordinario deve essere		



RINA

REQUISITI SA 8000:2008	Sistema di Gestione conforme? SI/NO/parzialmente	AZIONI DA IMPLEMENTARE (con dettaglio tempi e responsabilità)
<p>rimborso con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale. Nei paesi in cui la maggiorazione per lo straordinario non è regolamentata dalla legge o dalla contrattazione collettiva, il personale dovrà essere compensato per lo straordinario con una maggiorazione o seguendo gli standard di settore prevalenti, in ogni caso nel modo più favorevole agli interessi del lavoratore.</p>		
<p>8.5 L'azienda non deve utilizzare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine, e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.</p>		
<p>9. SISTEMI DI GESTIONE</p>		
<p>Criteri:</p>		
<p>9.1 L'alta direzione deve definire, in forma scritta, nella lingua propria dei lavoratori, una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative, nonché esporre questa politica e lo standard SA8000 in evidenza in un luogo interno ai locali dell'azienda facilmente visibile, allo scopo di informare il personale che è stato volontariamente deciso di conformarsi ai requisiti dello standard SA8000. Tale politica deve chiaramente includere i seguenti impegni:</p>		
<p>a) conformarsi a tutti i requisiti dello standard;</p>		
<p>b) conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi applicabili sottoscritte dall'azienda, nonché rispettare gli strumenti internazionali elencati nella Sezione II e la loro interpretazione;</p>		
<p>c) revisionare la sua politica regolarmente al fine di migliorare continuamente, prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione, nei requisiti del proprio codice di condotta e altri requisiti dell'azienda;</p>		
<p>d) provvedere affinché la politica dell'azienda sia effettivamente documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, i manager, i supervisori e l'organico operativo, sia esso direttamente assunto dall'azienda, o abbia un contratto con, o altrimenti rappresentante l'azienda;</p>		
<p>e) rendere la sua politica pubblicamente disponibile in forma e modo accessibile e efficace alle parti interessate, su richiesta.</p>		
<p>Rappresentante della direzione</p>		



RINA

REQUISITI SA 8000:2008	Sistema di Gestione conforme? SI/NO/parzialmente	AZIONI DA IMPLEMENTARE (con dettaglio tempi e responsabilità)
9.2 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto dei requisiti del presente standard.		
Rappresentante SA8000 dei lavoratori		
9.3 L'azienda deve riconoscere che il dialogo all'interno dell'ambiente di lavoro è punto fondamentale della responsabilità sociale e assicurare che tutti i lavoratori abbiano il diritto di rappresentanza, di facilitare la comunicazione con la direzione nelle materie legate alla SA8000. Nelle aziende sindacalizzate, tale rappresentanza deve essere incaricata da sindacati riconosciuti. Altrove, i lavoratori possono eleggere tra loro un rappresentante SA8000 dei lavoratori a tale scopo. In nessuna circostanza, il rappresentante SA8000 dei lavoratori deve essere considerato un sostituto della rappresentanza sindacale.		
Riesame della direzione		
9.4 L'alta direzione deve periodicamente riesaminare l'adeguatezza, l'idoneità e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla presente norma e dagli altri requisiti sottoscritti dall'azienda. Ove appropriato, le modifiche e i miglioramenti di sistema devono essere implementati. Il rappresentante dei lavoratori deve partecipare alla revisione.		
Pianificazione e implementazione		
9.5 L'azienda deve garantire che i requisiti della presente norma siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione. Le modalità devono includere, ma non limitarsi a:		
a) Una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità;		
b) La formazione del personale di nuova assunzione, ri-assegnato a diversa mansione e/o temporaneamente assunto;		
c) Programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione del personale in essere;		
d) Continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi implementati in relazione alla politica aziendale e ai requisiti della presente norma.		
9.6 All'azienda viene richiesto di consultare il Documento di Linea Guida SA8000 come guida interpretativa per il rispetto dello standard.		
Controllo dei fornitori/subappaltatori e sub-		



RINA

REQUISITI SA 8000:2008	Sistema di Gestione conforme? SI/NO/parzialmente	AZIONI DA IMPLEMENTARE (con dettaglio tempi e responsabilità)
fornitori		
9.7 L'azienda deve mantenere registrazioni appropriate sull'impegno in ambito di responsabilità sociale dei fornitori/subcontraenti (e, ove appropriato, sub-fornitori), incluso, ma non limitato a, accordi contrattuali e/o impegno scritto di tali organizzazioni a:		
a) <u>Conformarsi a tutti i requisiti del presente standard e di richiedere lo stesso ai propri sub-fornitori;</u>		
b) Partecipare alle attività di monitoraggio come richiesto dall'azienda;		
c) Identificare le cause e implementare prontamente azioni correttive e preventive per risolvere ogni non conformità identificata in rispetto dei requisiti del presente standard;		
d) Informare prontamente e completamente l'azienda su ciascun e tutte le relazioni commerciali con altri fornitori/sub-contraenti e sub-fornitori.		
9.8 <u>L'azienda deve stabilire, mantenere e documentare in forma scritta, appropriate procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori/sub-contraenti</u> (e, ove appropriato, sub-fornitori) tenendo in considerazione la loro prestazione e impegno a rispondere ai requisiti del presente standard.		
9.9 <u>L'azienda deve fare un ragionevole sforzo per assicurare che i requisiti del presente standard siano stati ottemperati dai fornitori e sub-contraenti all'interno della loro sfera di controllo e influenza.</u>		
9.10 In aggiunta ai requisiti delle sezioni dalla 9.7 alla 9.9 sopra citati, qualora l'azienda ricevesse, maneggiasse, promuovesse beni e/o servizi derivanti da fornitori/sub-contraenti o sub-fornitori che sono classificati come lavoratori a domicilio, l'azienda deve creare dei provvedimenti speciali per assicurare che a tali lavoratori a domicilio siano forniti livelli di protezione simili a quelli forniti ai lavoratori direttamente impiegati dall'azienda sotto i requisiti dello standard. Tali provvedimenti speciali devono includere, ma non limitarsi a:		
a) Redigere contratti d'acquisto scritti con validità legale, che richiedano la conformità ai criteri minimi in accordo con i requisiti del presente standard;		
b) Assicurare che i requisiti dei contratti di acquisto scritti siano compresi e implementati dai lavoratori a domicilio e da tutte le parti coinvolte		



RINA

REQUISITI SA 8000:2008	Sistema di Gestione conforme? SI/NO/parzialmente	AZIONI DA IMPLEMENTARE (con dettaglio tempi e responsabilità)
nel contratto di acquisto;		
c) Mantenere nei locali aziendali registrazioni comprensibili che presentino le identità dei lavoratori a domicilio; le quantità di beni prodotti, i servizi forniti, e/o le ore lavorate per ciascun lavoratore a domicilio;		
d) Monitorare in modo continuativo, con o senza previo annuncio, per verificare l'aderenza ai termini dei contratti d'acquisto scritti.		
Problematiche e azioni correttive		
<p>9.11 L'azienda deve mettere a disposizione di tutto il personale modalità e strumenti per segnalare in modo confidenziale non conformità al presente standard alla direzione aziendale e al rappresentante dei lavoratori. L'azienda deve indagare, trattare e rispondere alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità/non-conformità della politica aziendale e ai requisiti della presente norma; l'azienda deve astenersi dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o altrimenti discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti la conformità al presente standard.</p>		
<p>9.12 L'azienda deve identificare le cause, implementare prontamente azioni correttive e preventive e destinare le risorse adeguate e appropriate alla natura e alla gravità di ogni non-conformità identificata nella politica aziendale e/o nei requisiti del presente standard.</p>		
Comunicazione esterna e coinvolgimento degli stakeholder		
<p>9.13 L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate i dati e le altre informazioni riguardanti la conformità ai requisiti del presente documento, incluso, ma non limitato ai risultati dei riesami della direzione e alle attività di monitoraggio.</p>		
<p>9.14 L'azienda deve dimostrare la propria volontà a partecipare ai dialoghi con tutte le parti interessate, incluso, ma non limitato a: lavoratori, sindacati, fornitori, sub-contrattanti, sub-fornitori, acquirenti, organizzazioni non-governative e funzionari dei governi locali e nazionali, con la finalità di conseguire una conformità sostenibile al presente standard.</p>		
Accesso alla verifica		
9.15 Nel caso di audit annunciati o non annunciati		



RINA

REQUISITI SA 8000:2008	Sistema di Gestione conforme? SI/NO/parzialmente	AZIONI DA IMPLEMENTARE (con dettaglio tempi e responsabilità)
dell'azienda allo scopo di certificare la propria conformità ai requisiti del presente standard, l'azienda deve assicurare l'accesso ai propri locali e ragionevoli informazioni richieste dagli auditor.		
Registrazioni		
9.16 L'azienda deve mantenere appropriate registrazioni che attestino la conformità ai requisiti della presente norma.		

Organizzazione _____

Data compilazione _____

Timbro e Firma _____