

La certificazione della Responsabilità Sociale

La responsabilità sociale

Oggi i prodotti che acquistiamo provengono da tutte le parti del mondo, anche da Paesi ove la legislazione sociale e del lavoro non è avanzata come la nostra: in alcuni Paesi è frequente il ricorso al lavoro minorile per ottenere manodopera a costo bassissimo e dove non sono rispettati i benché minimi diritti sindacali.



Negli anni recenti sono avvenuti alcuni episodi (quale per esempio quello dei palloni da calcio cuciti dai bambini di un Paese del Terzo Mondo e acquistati in Italia da altri bambini) che hanno dimostrato che ognuno di noi, anche se inconsapevolmente, può divenire uno "sfruttatore" del lavoro minorile, in quanto acquirente di prodotti realizzati dai bambini.

Anche nel nostro Paese si verificano fatti meno gravi, ma pur sempre eticamente scorretti: non è infrequente il ricorso al lavoro nero, a quello sottopagato e, anche se più raramente, a quello minorile.

Da qui nasce l'esigenza di promuovere, presso l'opinione pubblica e le aziende, la consapevolezza del dovere di rispettare i principi che sono alla base dell'etica del lavoro e che costituiscono quella che si definisce la "Responsabilità Sociale" dell'azienda.

SAI (organizzazione no-profit americana) ha definito uno standard (denominato SA 8000) applicabile dalle aziende e verificabile da parte di un Ente da essa stessa accreditato che consenta alle stesse di dimostrare la propria rispondenza ai principi della Responsabilità Sociale.

Il Sistema di Responsabilità Sociale secondo la norma SA 8000

Il Sistema di Responsabilità Sociale definisce le regole che l'azienda deve rispettare in relazione a:

- ☞ non impiego di lavoro infantile e di lavoro minorile;
- ☞ non ricorso né sostegno ad alcuna forma di "lavoro obbligato", cioè di costrizione dei dipendenti a qualunque forma di ricatto;
- ☞ garanzia della salute e della sicurezza dei propri lavoratori e pieno rispetto delle norme di legge relative;
- ☞ garanzia della libertà delle associazioni sindacali e dei propri aderenti;
- ☞ assenza di discriminazioni di qualunque tipo dei lavoratori e fra i lavoratori;
- ☞ applicazione di procedure disciplinari nel pieno rispetto delle norme di legge;
- ☞ orario di lavoro rispondente ai requisiti di legge e agli accordi nazionali e locali;
- ☞ retribuzione rispondente al contratto nazionale e a quello integrativo aziendale;
- ☞ comunicazione all'esterno il proprio impegno al rispetto della norma SA 8000; impiego di fornitori che rispettino anch'essi i principi della norma SA 8000.



L'Azienda deve comunicare all'esterno il proprio impegno a rispettare le suddette regole e a recepire e risolvere eventuali reclami di clienti e altre parti sociali che attestino la non rispondenza a qualcuno dei requisiti dello standard.

A tale scopo all'interno del sito aziendale, sono disponibili informazioni sul nostro sistema di gestione per la responsabilità sociale, e le indicazioni sulle modalità di inoltro dei reclami sia da parte dei nostri dipendenti che dalle altre parti interessate

Nei confronti dei propri dipendenti, l'azienda deve impegnarsi a migliorare con continuità le condizioni di lavoro e la sicurezza e la salute dei lavoratori.

A titolo informativo ed invitando il lettore della presente a prendere visione del documento integrale disponibile in azienda, viene riportato di seguito l'indice della norma SA8000:2008, con l'indicazione dei requisiti in essa contenuti.

I. SCOPO E AMBITO D'AZIONE

II. ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE

III. DEFINIZIONI

1. Definizione di azienda
2. Definizione di fornitori/subappaltatori
3. Definizione di subfornitori
4. Definizione di azione di rimedio
5. Definizione di azione correttiva
6. Definizione di parte interessata
7. Definizione di bambino
8. Definizione di giovane lavoratore
9. Definizione di lavoro infantile
10. Definizione di lavoro obbligato
11. Definizione di azione di rimedio per i bambini
12. Definizione di lavoro a domicilio

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

1. LAVORO INFANTILE
2. LAVORO OBBLIGATO
3. SALUTE E SICUREZZA
4. LIBERTÀ DI ASS.IONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.
5. DISCRIMINAZIONE
6. PROCEDURE DISCIPLINARI
7. ORARIO DI LAVORO
8. REMUNERAZIONE
9. SISTEMI DI GESTIONE

La certificazione secondo la norma SA 8000



L'azienda che è in grado di soddisfare i requisiti della norma SA 8000 può richiedere la certificazione che è attribuita a seguito di un esame cui viene sottoposta l'azienda stessa.

I suoi dipendenti svolgono un ruolo determinante in quanto devono:

- ☞ garantire che i principi della norma siano applicati;
- ☞ segnalare tempestivamente eventuali problemi che dimostrino il mancato rispetto di uno o punti della norma;
- ☞ essere parte attiva nella diffusione dei principi della norma.

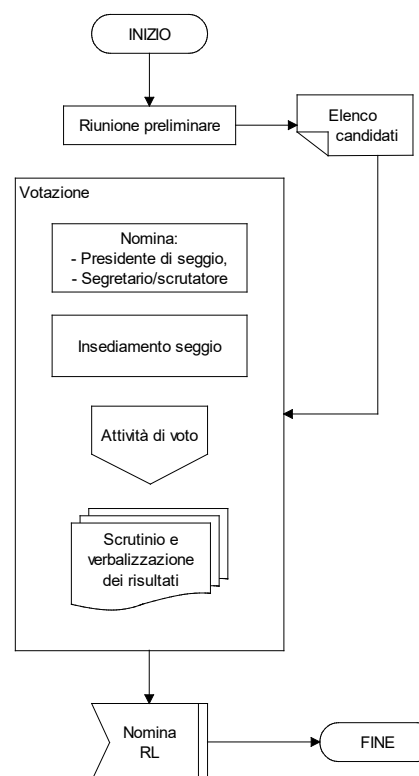
Durante la verifica gli ispettori dell'Ente certificatore presso la nostra azienda, non solo hanno esaminato i documenti che provano come opera l'azienda, ma, soprattutto hanno intervistato il personale per verificare la conoscenza dei principi generali della norma SA 8000 e, soprattutto, accertare che la norma sia conosciuta ed applicata (una copia della norma è disponibile presso tutte le sedi operative e potrà essere richiesta in copia all'ufficio amministrazione).

Avendo superato brillantemente le verifiche ed i controlli previsti, la nostra azienda può ora fregiarsi di un riconoscimento internazionale che rappresenta il riconoscimento del rispetto dei principi dell'etica del lavoro.

Il "Rappresentante Dei Lavoratori" per la SA 8000 nella nostra azienda

Al fine di ottemperare a quanto richiesto dalla norma SA8000, ed istituire un'interfaccia aziendale su temi sociali, è predisposta una libera votazione tra il personale operativo per eleggere il loro "Rappresentante Dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale" con il compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate ai requisiti della SA8000.

Le attività di individuazione del RL, prende il via con la una riunione preliminare, in cui il RGE o un proprio delegato, espone a tutti i dipendenti quello che sarà il ruolo e le responsabilità che il RL dovrà ricoprire in seno al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.



Dalla riunione dovrà scaturire una lista di candidati che potranno poi essere eletti nelle successive fasi di votazione; qualora nessun lavoratore intenda candidarsi al ruolo sopra indicato, si provvederà a inserire nell'elenco dei candidati, tutto il personale in forza all'azienda alla data di effettuazione della riunione preliminare.

Trascorso un lasso di tempo minimo di almeno sette giorni, sono effettuate le votazioni tra tutto il personale; per prima cosa viene nominato un "presidente di seggio" e un "segretario/scrutatore", che provvederanno alla preparazione e consegna dei cedolini di voto debitamente firmati al fine di assicurare la conformità delle successive attività; successivamente si provvede ad insediare il seggio e ad aprire le votazioni.

Il seggio deve rimanere aperto per un lasso di tempo tale da assicurare a tutto il personale la possibilità di accedervi; ogni dipendente ammesso al voto deve firmare l'elenco dei votanti a conferma delle attività svolte.

Terminate le attività di voto, si procede allo scrutinio delle schede raccolte e alla verbalizzazione dei risultati, con l'indicazione analitica dei voti raccolti da ogni singolo candidato o persona votata.

Sarà cura della Direzione, sulla base dei dati riportati nel verbale di votazione, debitamente firmati da Presidente e Segretario di seggio, provvedere alla nomina del Rappresentante Dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale.