

LO STANDARD SA8000

GENERALITA'

RACCAGNI GROUP Srl ha deciso di adottare, integrare nel proprio sistema di gestione (insieme agli aspetti dell'assicurazione qualità, della gestione ambientale e della sicurezza sul luogo di lavoro) i requisiti della Responsabilità Sociale e dell'Etica sul Lavoro, e certificarlo secondo lo standard SA8000.

Lo standard è stato emanato nel 1997, con successive revisioni del 2001, del 2008 e del 2014, dal Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA) oggi SAI (Social Accountability International)*, per la certificazione dell'impegno etico e sociale delle aziende ed impegna le stesse a condurre una gestione volta ad assicurare il rispetto dei principi etici e sociali sanciti dalle Nazioni Unite nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e nella Dichiarazione dei Diritti del Fanciullo, dall'ILO (International Labour Organisation)**, nelle sue convenzioni, e dalla legislazione nazionale.

In effetti, i principi espressi dallo standard sono sempre stati alla base della politica dell'azienda, che in essi fermamente crede, ma la loro formalizzazione e la certificazione da parte di un ente terzo del loro rispetto, sono oggi particolarmente importanti perché i consumatori e le loro organizzazioni stanno diventando sempre più consapevoli, esigenti e attenti ai valori umani fondamentali e non basano più le loro scelte esclusivamente su criteri di qualità e di prezzo.

Questo deriva soprattutto dal fatto che, grazie alla globalizzazione, i rapporti tra le economie del nord e del sud del mondo sono diventati sempre più stretti, mentre l'impetuoso sviluppo dei media (giornali, televisione, internet) ha rapidamente esteso la conoscenza delle condizioni in cui vivono e operano molti lavoratori del sud del mondo.

L'azienda è pertanto impegnata, con la sua scelta, a dare testimonianza a tutte le parti interessate (dipendenti, clienti, fornitori, sindacati, organizzazioni di categoria, enti pubblici locali, ecc.) del rispetto dei principi sanciti dallo standard, sia nel suo ambito sia da parte dell'intera catena dei propri fornitori critici, e dell'impegno a supportare questi ultimi, se necessario, nel cammino per raggiungere la conformità ai requisiti richiesti.

RACCAGNI

* Il SAI (Responsabilità Sociale Internazionale) è una delle organizzazioni leader a livello globale che opera per far avanzare i diritti umani dei lavoratori di tutto il mondo.

** L'Organizzazione Internazionale del Lavoro è un'agenzia specializzata delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere la giustizia sociale e i diritti umani internazionalmente riconosciuti, con particolare riferimento a quelli riguardanti il lavoro in tutti i suoi aspetti.

REQUISITI DELLO STANDARD SA8000

La struttura dello standard SA8000 si basa sui seguenti nove requisiti sociali che tengono conto di temi fondamentali come:

- ▶ il rispetto dei **diritti umani**;
- ▶ il rispetto dei **diritti dei lavoratori**;
- ▶ la tutela contro lo **sfruttamento dei minori**;
- ▶ le garanzie di **sicurezza e salubrità sul posto di lavoro**.

Essi sono:

1. lavoro minorile
2. lavoro forzato e obbligato
3. salute e sicurezza sul posto di lavoro
4. libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
5. discriminazione
6. procedure disciplinari
7. orario di lavoro
8. retribuzione
9. sistema di gestione di responsabilità sociale

1. LAVORO MINORILE

Lo standard impone il non utilizzo di lavoro infantile da parte dell'azienda e dei suoi fornitori, come, del resto, già previsto dalle legislazioni nazionali in materia, e stabilisce che l'azienda deve:

1. mantenere e comunicare al personale e a tutte le parti interessate le procedure che intende seguire per porre rimedio alle situazioni, eventualmente, riscontrate di lavoro infantile;

RACCAGNI

2. fornire sostegno per garantire ai bambini coinvolti la frequenza e la permanenza a scuola sino all'età di quindici anni, prevista dallo standard, o un'età superiore qualora la legislazione locale lo preveda;
3. rispettare i requisiti che nessuno dei giovani lavoratori, eventualmente utilizzati e soggetti a normative locali di istruzione obbligatoria o che stanno frequentando la scuola, siano impiegati nel lavoro durante le ore scolastiche e che le ore di viaggio giornaliere (da/per luogo di lavoro a scuola), sommate alle ore di scuola e alle ore di lavoro, non eccedano le 10 ore complessive al giorno;
4. non esporre bambini o giovani lavoratori a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

In relazione ai punti su indicati, la situazione in *RACCAGNI GROUP Srl* è la seguente:

- *l'azienda non ha mai impiegato e mai impiegherà lavoro infantile;*
- *non sono attualmente presenti nell'organico "giovani lavoratori" e l'azienda non ha l'intenzione di impiegarli in futuro, ma se questo mai dovesse avvenire, essa rispetterà rigorosamente i requisiti di legge e dello standard in materia;*
- *l'azienda richiede ai suoi fornitori, per il mantenimento del rapporto contrattuale, di non utilizzare lavoro infantile e, qualora questo sia, eccezionalmente, presente, di provvedere, sia pur gradualmente, ad eliminare definitivamente l'anomalia;*
- *l'azienda promuove, quando necessario, iniziative adeguate nei riguardi dei fornitori interessati e a suggerire provvedimenti atti a risolvere il problema o a migliorare la situazione;*

2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

L'azienda, secondo lo standard SA8000, non deve:

1. ricorrere a, né sostenere l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato;
2. richiedere al personale di pagare "depositi" o lasciare presso l'azienda documenti d'identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro;
3. trattenere una parte del salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'azienda.

Il personale deve:

4. avere il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard;
5. essere libero di porre fine al rapporto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole.

RACCAGNI

L'azienda ha sempre rispettato e continuerà a rispettare i requisiti su indicati; ha, inoltre, formalmente richiesto ai propri fornitori critici lo stesso rispetto.

3. SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

L'azienda deve:

1. garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adottare efficaci misure per prevenire incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso e minimizzare, per quanto possibile, le cause di pericolo derivanti dall'ambiente di lavoro;
2. nominare un rappresentante della direzione, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e stabile per tutto il personale;
3. fornire a tutto il personale efficaci istruzioni sulla salute e sicurezza;
4. fornire, a proprie spese, adeguati dispositivi di protezione individuale al personale;
5. fornire il primo soccorso in caso d'infortunio e assistere il lavoratore affinché riceva le successive cure mediche;
6. considerare tutti i rischi connessi al lavoro espletato da lavoratrici in stato di gravidanza o puerpere e prendere tutte le misure necessarie per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza;
7. garantire a tutto il personale l'accesso a bagni puliti, ad acqua potabile.

Inoltre:

8. tutto il personale deve avere il diritto di allontanarsi dal posto di lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso dell'azienda.

La situazione per quanto riguarda RACCAGNI GROUP Srl è la seguente:

- *l'azienda è attivamente impegnata a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e ad adottare misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute a causa del lavoro;*
- *è stato nominato un rappresentante della direzione quale responsabile della salute e sicurezza sul lavoro;*
- *sono regolarmente fornite al personale istruzioni sulla salute e sicurezza;*
- *l'azienda ha fornito al personale di reparto dispositivi di protezione individuale;*
- *nei casi d'infortunio, l'azienda garantisce il primo soccorso e l'assistenza per le successive cure mediche;*
- *sono prese tutte le misure necessarie nei casi di lavoratrici in stato di gravidanza o puerpere;*
- *la pulizia dei bagni è curata e gli stessi sono dotati di acqua calda e fredda e di tutti gli*

RACCAGNI

accessori igienici;

- *tutti i lavoratori sono liberi di allontanarsi dal lavoro in caso d'imminente e grave pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda.*

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Lo standard richiede che l'azienda garantisca:

1. il diritto del personale a formare e aderire a sindacati di propria scelta e a contrattare collettivamente con l'azienda, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'azienda;
2. la non interferenza con la formazione, il funzionamento e la gestione delle organizzazioni dei lavoratori;
3. l'assenza di ritorsioni, vessazioni o discriminazioni nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori, dei membri del sindacato o di chi partecipa alle attività sindacali;
4. la possibilità per i rappresentanti dei lavoratori di avere contatti con i propri iscritti sul luogo di lavoro;
5. l'informazione efficace del personale sugli aspetti su indicati.

RACCAGNI GROUP Srl garantisce tutti i diritti di cui al punto (4) e non attua discriminazioni e/o ritorsioni nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori, dei membri del sindacato e di chi partecipa alle attività sindacali.

5. DISCRIMINAZIONE

L'azienda non deve:

1. attuare o supportare nessuna forma di discriminazione nell'assunzione retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento e/o interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, di soddisfare bisogni, in base a:
razza, ceto sociale, origine nazionale, religione, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dar luogo a discriminazione;
2. permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;

RACCAGNI GROUP Srl è impegnata a rispettare da sempre i principi su indicati.

RACCAGNI

6. PROCEDURE DISCIPLINARI

Lo standard richiede che tutto il personale dell'azienda sia trattato con dignità e rispetto, che non siano utilizzate o tollerate punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale, trattamenti duri o inumani.

RACCAGNI GROUP Srl pretende che il personale a tutti i livelli sia trattato con dignità e rispetto e non ammette forme di sopruso nei suoi confronti.

7. ORARIO DI LAVORO

Lo standard richiede che:

1. l'azienda rispetti le leggi e gli standard applicabili in materia di orario di lavoro e festività. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere quella stabilita dalla legge, ma non può superare le 48 ore;
2. il personale riceva almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro;
3. tutto lo straordinario sia volontario (con la successiva eccezione), non superi le 12 ore settimanali e non sia richiesto regolarmente. L'azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto degli accordi stabiliti solo nei casi in cui lo straordinario sia necessario per rispondere a una domanda di breve periodo del mercato e l'azienda aderisca a un accordo derivato dalla contrattazione collettiva con le organizzazioni dei lavoratori.

RACCAGNI GROUP Srl rispetta pienamente i requisiti del CCNL di categoria in materia.

8. RETRIBUZIONE

Secondo lo standard, l'azienda deve:

1. rispettare il diritto del personale ad una retribuzione dignitosa e garantire che il salario pagato corrisponda almeno agli standard legali o agli standard minimi di settore e che sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale oltre che a fornire un qualche guadagno discrezionale;
2. garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari, salvo che tali trattenute non siano permesse contemporaneamente dalla legge nazionale e da un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva;
3. garantire che i salari dei lavoratori e la composizione delle indennità retributive siano dettagliati chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. Garantire, inoltre, che i salari e le indennità retributive siano corrisposti in conformità alle leggi applicabili e che la retribuzione sia erogata in contanti o tramite assegno, secondo le modalità più convenienti per i lavoratori;

RACCAGNI

4. retribuire tutto il lavoro straordinario con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale;
5. l'azienda, inoltre, non deve utilizzare accordi contrattuali di sola manodopera, contratti a breve termine consecutivi 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 sicurezza sociale.

La nostra azienda garantisce che tutti i requisiti indicati al paragrafo "8" sono soddisfatti.

9. SISTEMA DI GESTIONE DI RESPONSABILITA' SOCIALE

Per soddisfare i requisiti indicati al paragrafo "9" dello standard SA8000, la direzione ha definito una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative in maniera tale da garantire:

1. l'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti dello standard SA8000 e a tutti quelli altrimenti sottoscritti dall'azienda;
2. l'impegno a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali in materia;
3. il riesame periodico, anche nell'ottica del miglioramento continuo, dell'adeguatezza, idoneità e continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance rispetto ai requisiti previsti dallo standard e dagli altri requisiti sottoscritti dall'azienda. Tutte le modifiche di sistema e miglioramenti ritenuti necessari devono essere implementati.
4. la documentazione, l'implementazione, il mantenimento, la comunicazione e l'accessibilità, in forma comprensibile, a tutto il personale della propria politica di responsabilità sociale, inclusi la direzione, i responsabili di settore e l'organico operativo, sia esso direttamente assunto, a contratto, o altrimenti rappresentante l'azienda;
5. la disponibilità della documentazione al pubblico;
6. una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità di tutte le parti;
7. la formazione al momento dell'assunzione del personale nuovo, di quello assegnato a diversa mansione o temporaneamente impiegato;
8. la formazione periodica del personale in essere;
9. il monitoraggio continuo delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi applicati nel rispondere alla politica aziendale e ai requisiti dello standard;
10. la possibilità al personale di segnalare alla direzione e al rappresentante dei lavoratori,

RACCAGNI

in modo confidenziale, le non conformità rilevate rispetto ai requisiti dello standard. La direzione, da parte sua, deve dare risposte appropriate alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate e deve astenersi dal prendere provvedimenti disciplinari o discriminare qualsiasi persona fornisca informazioni riguardanti la conformità allo standard.

L'azienda ha, inoltre, nominato un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto dei requisiti dello standard SA8000, mentre il personale operativo ha scelto un proprio rappresentante, col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate alla norma SA8000.

Il sistema di controllo dei fornitori prevede che essi siano valutati non solo in base al soddisfacimento o meno dei requisiti di qualità del prodotto e del servizio richiesti da RACCAGNI GROUP Srl, ma anche in relazione al loro impegno e ai loro risultati concernenti i requisiti dello standard SA8000.

L'azienda è disponibile al confronto con tutte le parti interessate sui temi riguardanti lo standard SA8000, con la finalità di conseguire la conformità allo stesso standard.

Il Rappresentante della Direzione SA 8000