

Introduzione alla Norma SA8000



L'IMPEGNO ETICO e SOCIALE di un'impresa oltre ad essere testimoniato dal proprio Codice etico e/o Bilancio sociale, può anche essere **certificato**.

Questo nuovo standard internazionale di certificazione che riguarda:

- 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.

è denominato SA 8000.

Bilancio sociale

- Il Bilancio Sociale è utilizzato sia nell'ambito della pubblica amministrazione che privato (specialmente medie - grosse imprese quotate in borsa), anche se non mancano casi di applicazione nelle piccole imprese e, ovviamente, nei settori non profit
- Bilancio Sociale, spesso citato dagli anglosassoni come Social Accounting o Social Balance
- vantaggi come mezzo di
 - comunicazione esterna;
 - riduzione dei costi (ad esempio per incidenti sul lavoro);
 - posizionamento strategico sul mercato.
- offre possibilità di integrazione, specialmente con i paragrafi della norma ISO 9004:2000 dedicati alla politica per la qualità e alla misurazione della soddisfazione delle parti interessate. In entrambi i punti si evince come l'alta direzione dovrebbe darsi obiettivi (e di conseguenza risorse economico - finanziarie), per ottenere la soddisfazione anche dei dipendenti e della collettività.

Codice etico

- Il Codice Etico può essere considerato come sottoinsieme del sistema di gestione SA 8000.
- Si può definire come parte della Vision o Mission dell'organizzazione, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale.
- Il Codice Etico può fare riferimento a:
 - Equità ed eguaglianza nel trattamento
 - Tutela della persona
 - Diligenza
 - Trasparenza
 - Onestà
 - Riservatezza
 - Imparzialità
 - Tutela ambientale
 - Protezione della salute e della sicurezza.
 - L'attuazione dei principi contenuti nel Codice Etico è affidata di solito ad un Comitato etico interno od esterno.



Questa norma **non** nasce nello stesso modo in cui si sono sviluppate le certificazioni tecniche (es. ISO 9000), cioè da parametri stabiliti da comitati di esperti nazionali di un settore specialistico che formalizzano tali scelte in norme da far condividere a livello nazionale ed internazionale.

Fornisce un mezzo grazie al quale le compagnie ed i consumatori possono essere esattamente a conoscenza sulla **linea di condotta** e sulle **regole** delle aziende di cui utilizzano i prodotti ed è **modellata sugli standard della qualità e dell'ambiente**; è inoltre intesa come una **struttura di verifica dell'eticità delle risorse e della produzione** in qualunque località del mondo.



Seguendo i parametri di questi standard, descrive un sistema di gestione con i seguenti 8 **criteri**:

- lavoro minorile
- lavoro forzato
- salute e sicurezza
- libertà di associazione e rappresentanza collettiva
- discriminazione
- pratiche disciplinari
- orario di lavoro
- salario.



PERCHÉ APPLICARE LO STANDARD SA8000 ?

- Preservare credibilità e reputazione aziendale: immagine positiva che nasce dall'adozione di un sistema di gestione della responsabilità sociale
- Ottenere maggiore fiducia da parte di consumatori e organizzazioni sociali: la dimostrazione del rispetto dei principi etici e sociali accresce la fiducia delle parti interessate
- Miglioramento dei rapporti con le istituzioni (enti di previdenza, assistenza, diritti dei lavoratori, ecc.)
- Controllo dell'eticità e della correttezza sociale nella catena dei fornitori: garanzia che anche i propri fornitori seguono i principi etici adottati dall'azienda
- Miglioramento del clima aziendale: i lavoratori si sentono più tutelati e motivati, in quanto l'azienda dimostra continuamente il proprio impegno al miglioramento delle condizioni di lavoro

SA 8000 è l'abbreviazione di Social Accountability 8000. Tale standard nasce dal CEPAA (Council of Economical Priorities Accreditation Agency), emanazione del CEP (Council of Economic priorities), istituto statunitense fondato nel 1969 per fornire agli investitori ed ai consumatori, strumenti informativi per analizzare le performance sociali delle aziende; viene emesso ufficialmente nell'ottobre 1997 (riproposto nella nuova edizione 2001).

Il CEPAA ha per missione lo scopo di rendere le organizzazioni in grado di essere socialmente responsabili, riunendo i principali stakeholder per sviluppare standard volontari basati sul consenso, accreditando organizzazioni qualificate per verificare la conformità, promuovendo la conoscenza e comprensione dello standard e incoraggiandone l'attuazione a livello mondiale.

Introduzione: La norma SA8000

- Questa è l'edizione iniziale di SA8000, una norma omogenea e verificabile attraverso un sistema di verifica di terza parte. La norma SA8000, oltre ad essere soggetta a revisioni periodiche, si evolverà di pari passo con i miglioramenti proposti dalle parti interessate e con tutte le correzioni che si renderanno necessarie, anche a fronte del mutare del contesto di riferimento.
- Molte delle parti interessate hanno fornito consigli riguardanti la norma e SAI sarebbe lieta di ricevere anche il suo. Per presentare osservazioni sullo standard, sul relativo documento guida o sul quadro di riferimento per la certificazione, siete invitati a inviare osservazioni scritte direttamente a SAI.
- Il documento guida ha lo scopo di illustrare SA8000 e la sua implementazione, fornire esempi circa le modalità di verifica della conformità alla norma e suggerire consigli pratici agli auditor e alle aziende che intendono certificarsi.
- Ci auguriamo che la norma e il documento guida possano essere continuamente migliorati grazie al contributo della più ampia varietà di persone e organizzazioni.

I. Scopo e campo di applicazione

- Questa normativa specifica i requisiti di responsabilità sociale che permettono ad un'azienda di:
 - a) sviluppare, mantenere e rafforzare politiche e procedure per gestire le situazioni che essa può controllare o influenzare;
 - b) dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi sono conformi ai requisiti della presente normativa;
- I requisiti della presente normativa devono essere applicati universalmente in relazione alla collocazione geografica, al settore industriale e alla dimensioni dell'azienda.

II. Elementi normativi e loro interpretazione

- L'azienda deve osservare le leggi nazionali e le altre leggi vigenti, gli altri requisiti sottoscritti dall'azienda e le presente normativa. Quando le leggi nazionali e le altre leggi vigenti, gli altri requisiti sottoscritti, e la presente normativa, riguardano la stessa materia, si applica la normativa che risulta più restrittiva.
- L'azienda deve rispettare anche i principi dei seguenti documenti internazionali:

C29 e C105	Lavoro Obbligato e Vincolato
C87	Libertà di Associazione
C98	Diritto di Contrattazione Collettiva
C100 e C111	Parità di retribuzione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile; Discriminazione
C135	Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori
C138 e R146	Età Minima e Raccomandazione
C155 e R164	Sicurezza e Salute sul Lavoro
C159	Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili
C177	Lavoro a casa
C182	<i>Peggiori forme di lavoro minorile</i>
Dichiarazione Universale dei Diritti Umani	
Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino	
<i>Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne</i>	

III. Definizioni

1. **Definizione di azienda:** il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile della implementazione dei requisiti della presente normativa, incluso tutto il personale (amministratori, dirigenti, management, supervisori e l'organico non-dirigenziale, sia esso assunto direttamente, a contratto o altrimenti rappresentante l'azienda).
2. **Definizione di fornitore:** un ente commerciale che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.
3. **Definizione di subfornitore:** un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.

III. Definizioni

4. **Definizione di azione di rimedio:** *azione intrapresa per porre rimedio a un lavoratore o a un precedente impiegato per una precedente violazione dei diritti del lavoratore, secondo quanto indicato nella SA8000.*
5. **Definizione di azione correttiva:** *implementazione di una modifica nel sistema o di una soluzione per assicurare un immediato e continuativo rimedio a una non conformità.*
6. **Definizione di parte interessata:** *individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda.*

III. Definizioni

7. **Definizione di bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta. Se, comunque, la legge locale sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i Paesi in via di sviluppo che aderiscono alla Convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa.
8. **Definizione di giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.
9. **Definizione di lavoro infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

III. Definizioni

10. **Definizione di lavoro obbligato:** ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente.
11. **Definizione di azione di rimedio per i bambini:** ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e hanno terminato tale lavoro.
12. **Definizione di lavoratore a domicilio:** *persona che svolge, per conto di una organizzazione sotto contratto diretto o indiretto, al di fuori dello stabilimento dell'organizzazione, dietro remunerazione, un lavoro il cui risultato sia un bene o un servizio come specificato dal datore di lavoro, indipendentemente da chi fornisce l'equipaggiamento, i materiali e o altri elementi utilizzati.*

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

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 effettivamente al personale e alle altre parti interessate politiche e procedure per azioni di rimedio a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella suddetta definizione di lavoro infantile, e deve fornire un adeguato sostegno per garantire a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla suddetta definizione di bambino;

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

1. Lavoro infantile

- 1.3 L'azienda deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare effettivamente al personale e alle altre parti interessate politiche e procedure per la promozione dell'educazione dei bambini rientranti nella Raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori soggetti a normative locali di istruzione obbligatoria o che stanno frequentando la scuola, inclusi i mezzi per assicurare che nessuno dei suddetti bambini o giovani lavoratori siano impiegati nel lavoro durante le ore scolastiche e che le ore di viaggio giornaliero (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;
- 1.4 L'azienda non deve esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.



IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

2. Lavoro obbligato

2.1 l'azienda non deve ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro obbligato e non deve essere richiesto al personale di lasciare “depositi” in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

3. Salute e sicurezza

- 3.1 L'azienda, tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo all'industria e a tutti i relativi rischi, deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre e deve adottare le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro;
- 3.2 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che sia responsabile della salute e della sicurezza di tutto il personale e dell'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti nella presente norma;

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

3. Salute e sicurezza

- 3.3 L'azienda deve assicurare che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato;
- 3.4 L'azienda deve stabilire sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale;
- 3.5 L'azienda deve garantire, per l'utilizzo di tutto il personale, bagni puliti, accesso ad acqua potabile e, se appropriate, strutture igieniche per la conservazione degli alimenti;
- 3.6 L'azienda deve garantire che i dormitori, se eventualmente forniti al personale, siano puliti, sicuri e rispondano ai bisogni essenziali del personale.

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

- 4.1 L'azienda deve rispettare il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva;
- 4.2 L'azienda deve, nelle situazioni in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato dalla legge, facilitare mezzi analoghi di libera e indipendente associazione e di contrattazione per tutto il personale;
- 4.3 L'azienda deve garantire che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

5. Discriminazione

- 5.1 L'azienda non deve attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, *o età*;
- 5.2 L'azienda non deve interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
- 5.3 L'azienda non deve permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.



IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

6. Procedure disciplinari

6.1 L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

7. Orario di lavoro

7.1 L'azienda deve conformarsi all'orario di lavoro previsto dalle leggi vigenti e dagli standards dell'industria; *la normale settimana lavorativa deve essere definita per legge ma non dovrà eccedere le 48 ore. Il personale deve avere almeno un giorno di riposo ogni sette giorni. Tutti gli straordinari devono essere rimborsati con una maggiorazione e in nessun caso potranno eccedere le 12 ore alla settimana per lavoratore.*

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

7. Orario di lavoro

7.2 diversamente dai casi alla sezione 7.3, il lavoro straordinario deve essere volontario.

7.3 Quando l'organizzazione ha sottoscritto un accordo di contrattazione collettiva liberamente negoziato con le organizzazioni dei lavoratori (come definito dall'ILO) che rappresentano una parte significativa della propria forza lavoro, può richiedere straordinari in conformità con tale accordo a venire incontro alla domanda di produzione a breve termine. Ogni accordo deve essere conforme ai requisiti della sezione 7.1.

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

8. Retribuzione

- 8.1 L'azienda deve garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa regolare sia almeno conforme ai minimi retributivi legali o industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.;
- 8.2 L'azienda deve garantire che le trattenute sul salario non sono dovute a scopi disciplinari e che la composizione dei salari e delle indennità retributive è indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori; l'azienda deve inoltre garantire che salari e indennità retributive sono erogati in piena conformità alle leggi vigenti e che la retribuzione è elargita in contanti o tramite assegno, secondo la modalità più conveniente per i lavoratori;
- 8.3 L'azienda deve garantire che non vengano stipulati accordi di lavoro nero e 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.

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

9. Sistema di Gestione

9.1 Politica

L'alta direzione deve definire una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative in maniera tale da garantire che essa:

- a) comprenda l'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti della presente norma e a tutti quelli altrimenti sottoscritti dall'azienda;
- b) comprenda l'impegno a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella Sezione II e la loro interpretazione;
- c) comprenda l'impegno al miglioramento continuo;
- d) sia effettivamente documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e sia accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, il management, i supervisori, e l'organico operativo, sia esso direttamente assunto, a contratto, o altrimenti rappresentante l'azienda;

e) sia disponibile al pubblico.

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

9. Sistema di Gestione

9.2 Riesame della direzione

L'alta direzione deve periodicamente riesaminare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance in otemperanza ai requisiti previsti dalla presente norma e dagli altri requisiti sottoscritti dall'azienda. Tutte le modifiche di sistema e miglioramenti ritenuti necessari devono essere implementati.

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

9. Sistema di Gestione

Rappresentanti dell'azienda

- 9.3 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto dei requisiti della presente norma.
- 9.4 L'azienda deve garantire che il personale operativo scelga un rappresentante tra i propri membri col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate alla presente norma.

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

9. Sistema di Gestione

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 o temporaneo;
- c) la formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente;
- 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.

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

9. Sistema di Gestione

Controllo dei fornitori

9.6 L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori/*subfornitori/subappaltatori* sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della presente norma;

9.7 L'azienda deve mantenere appropriata documentazione in relazione all'impegno dei fornitori/*subfornitori/subappaltatori* nei confronti della responsabilità sociale, che includa, ma non si limiti a, l'impegno per iscritto dei fornitori a:

- a) conformarsi a tutti i requisiti della presente norma (inclusa questa clausola);
- b) partecipare alle attività di monitoraggio aziendale, come richiesto;
- c) subitaneamente *implementare rimedi e azioni correttive* rimediare a ogni non-conformità identificata rispetto ai requisiti della presente norma;
- d) informare subitaneamente e prontamente l'azienda di qualsiasi rilevante relazione economica con altri fornitori/*subfornitori/subappaltatori*

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

9. Sistema di Gestione

Controllo dei fornitori

9.8 L'azienda deve mantenere ragionevoli evidenze in merito alla conformità di fornitori e sub-fornitori ai requisiti della presente norma.

9.9 *in aggiunta al requisito della sezione 9.6 e 9.7, dove l'organizzazione riceve, movimenta o commercializza beni o servizi di fornitori, subfornitori o subappaltatori che sono classificati come lavoratori a domicilio, deve prendere particolari provvedimenti per assicurare che tali lavoratori a domicilio godano di un livello di protezione simile a quello che avrebbero se fossero personale impiegato conformemente ai requisiti di questo standard. Tali particolari provvedimenti devono includere, ma non limitarsi a:*

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

9. Sistema di Gestione

- a) *stabilire contratti di acquisto scritto che includano la conformità ai requisiti dello standard*
- b) *assicurare che tali requisiti siano compresi e applicati dai lavoratori e dalle altre parti eventualmente coinvolte dal contratto di acquisto*
- c) *conservare le registrazioni relative all'identità dei lavoratori a domicilio, alle quantità di beni e/o servizi forniti e alle ore lavorate da ciascun lavoratore*
- d) *svolgere frequenti attività di monitoraggio preannunciate e non per verificare la conformità a quanto previsto nei contratti di acquisto*

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

9. Sistema di Gestione

Problematiche e azioni correttive

- 9.10 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 alla presente norma;
- 9.11 L'azienda deve implementare rimedi e azioni correttive e destinare le risorse adeguate e appropriate alla natura e alla gravità di ogni non-conformità nei confronti della politica aziendale e dei requisiti della presente norma.

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

9. Sistema di Gestione

Comunicazione esterna

9.12 L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate i dati e le altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti del presente documento, comprendenti, ma non limitate a, i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio.

Accesso alla verifica

9.13 Dove richiesto contrattualmente, l'azienda deve fornire ragionevoli informazioni e permettere l'accesso delle parti interessate alla verifica di conformità ai requisiti della presente norma; qualora ulteriormente richiesto dal contratto, le stesse informazioni e la possibilità di accesso devono essere ugualmente garantite dai fornitori e dai sub-fornitori dell'azienda, attraverso l'inserimento di tale requisito nei contratti di acquisto dell'azienda.

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE:

9. Sistema di Gestione

Registrazioni

9.14 L'azienda deve mantenere appropriate registrazioni che attestino la conformità ai requisiti della presente norma.

Obiettivi della norma SA 8000

- Gli obiettivi specifici che la norma intende perseguire attraverso le aziende certificate e le loro catene di fornitori poggiano sul principio che tutto il sistema sia fondato su:
 - miglioramento continuo
 - prevenzione
- Gli obiettivi sono:
 - migliorare le condizioni generali di lavoro,
 - migliorare le condizioni retributive,
 - favorire la scolarità dei bambini,
 - rimuovere discriminazioni sul luogo di lavoro,
 - promuovere la libertà di associazione all'interno del sistema,
 - aumentare la sicurezza dei lavoratori,
 - eliminare abusi fisici e altre forme di pressione sul posto di lavoro.

Vantaggi

- accresce l'affidabilità dell'azienda e ne migliora la reputazione
- Permette inoltre di rendere concreti (attraverso prove oggettive) gli impegni da rispettare e da fare rispettare ai propri fornitori relativamente alle condizioni di lavoro accettabili sul piano etico
- una gestione trasparente degli aspetti sociali e ambientali è indice di corretta gestione generale e buona salute complessiva dell'azienda, contribuendo a ridurre il rischio finanziario legato all'investimento