**S A I**

**GUIDA 2004**

**DOCUMENTO GUIDA PER LA RESPONSABILITA’ SOCIALE 8000**

**(SA8000®)**

|  |
| --- |
| ***Social Accountability International*** |
| ***U.S. Headquarters:***  ***220 East 23rd Street, Suite 605 // New York, NY 10010***  ***Phone: (212) 684-1414 // Fax: (212) 684-1515***  ***Email:*** [***info@sa-intl.org***](mailto:info@cepaa.org) ***Website: //*** [***http://www.sa-intl.org***](http://www.sa-intl.org) |

INTRODUZIONE

**§ I. UTILIZZO DEI DOCUMENTI GUIDA**

**A. Scopo e Struttura**

*Il Documento Guida* fornisce vari strumenti e informazioni per gli utenti della norma Social Accountability - Responsabilità Sociale 8000, incluse definizioni, informazioni di base ed esempi. *Il Documento Guida* non impone requisiti aggiuntivi oltre a quelli già contenuti nella norma SA8000. Consultare l’Appendice I per il testo integrale ed i requisiti della norma SA8000.

Questo documento non intende essere solo una guida sul campo per aiutare gli auditor nell’interpretazione della norma SA8000, ma può essere utilizzato dai più svariati utenti per comunicare il concreto funzionamento del sistema di verifica SA8000. Di conseguenza questo documento è sia una guida sul campo per auditor ma anche uno strumento di studio per i manager e i lavoratori addetti allo sviluppo delle tecniche di implementazione della SA8000 e a controllarne la conformità.

*Il Documento Guida* è composto principalmente da una serie di raccomandazioni circa i metodi e le tecniche di conduzione delle verifiche di certificazione SA8000. Gli esempi forniti si riferiscono a situazioni sociali relative a questioni concernenti le verifiche che sono state sollevate nel corso degli anni, ma anche ad esempi di contesti giuridici diversi nei vari paesi. Tali esempi, così come questo documento, non sono esaurienti, proprio perché intendono costituire un supporto orientativo per gli auditor rispetto ai tipi di problematiche che vengono sollevate e che potrebbero necessitare di approfondimenti. Il Documento Guida viene aggiornato solo occasionalmente, a seguito di revisioni della norma SA8000; gli esempi riportati nel presente documento indicano agli auditor fino a che punto occorre che siano al corrente sulle norme locali e sulle dinamiche delle relazioni industriali/sindacali.

I diversi utenti del Documento Guida possono includere: auditor, appaltatori, marchi, rivenditori, centri di attuazione (aziende agricole, fabbriche, fornitori di servizi, ecc...), e le altre parti interessate come lavoratori, sindacati e ONG. La Guida serve da supporto agli auditor, sia interni sia esterni, ed ai consulenti nella preparazione e nella conduzione di verifiche e nella determinazione delle opportune attività successive. Gli imprenditori che intendono garantire conformità alla norma SA8000 potranno trovare utile questo documento, per sviluppare sistemi, nella realizzazione delle necessarie azioni correttive, e quale supporto ai manager per meglio comprendere le loro responsabilità in relazione ai diritti dei lavoratori. Anche le imprese interessate a condurre verifiche interne troveranno utile la presente Guida come quadro di riferimento per la definizione di programmi interni di monitoraggio, finalizzati al controllo costante della conformità dei propri fornitori alla norma SA8000.

La Guida fornisce interpretazioni dettagliate ed esempi di base per ogni requisito della norma SA8000. I nove capitoli sui vari elementi della norma sono suddivisi in tre sezioni:

1. *Requisiti della norma e relativa interpretazione* include: requisiti, definizioni e interpretazioni di tali requisiti, relativi alla SA8000; e lo scopo di quell’elemento della norma.
2. *Considerazioni relative all’audit* include: gli aspetti chiave da esaminare; esempi di prove di conformità; e suggerimenti per condurre le interviste con i lavoratori.
3. *Contesto di riferimento* include casi di studio; linguaggio delle convenzioni ILO; e/o esempi giuridici.

Il documento si conclude con il ***Capitolo sul processo di audit***, che esamina non solo l’effettivo processo di audit, ma anche le fasi preparatorie e di follow-up. Tale capitolo include anche raccomandazioni esaurienti sulla raccolta delle informazioni, e sul continuo aggiornamento con i rappresentanti dei sindacati e delle ONG locali, oltre a considerazioni generali su come strutturare le interviste con i lavoratori.

**B. Norma SA8000 e processo di revisione della guida**

Come la Norma SA8000, il *Documento guida* viene controllato pubblicamente e revisionato ogni cinque anni. SAI pubblica gli aggiornamenti sui requisiti di audit nella forma di Auditor Advisories. Gli Advisories in vigore dal dicembre 2004 sono inseriti in appendice alla presente Guida; per un elenco aggiornato degli Auditor Advisories, consultare il sito web della SAI (www.sa-intl.org). Gli Auditor devono adattare le loro pratiche ai nuovi requisiti e raccomandazioni al più presto possibile.

Questa è la seconda edizione del *Documento guida* e sostituisce la versione precedente, pubblicata nel 1999. L’intero Processo di revisione della guida è stato esauriente, è iniziato con una serie di indagini e workshop, con ricerca sul campo e lunghe discussioni nel corso delle riunioni del Comitato Consultivo SAI :

* SAI convocò sei workshop consultivi di multi-stakeholder assieme a partner locali – nelle Filippine, in Brasile, Ungheria, Cina, Honduras, e negli Stati Uniti – tra il 1999 e il 2001.[[1]](#footnote-1) Durante questi workshop, le discussioni si concentrarono sui metodi usati per le verifiche e sulle interpretazioni della norma SA8000. I rapporti che riassumevano i commenti (disponibili su richiesta) dei partecipanti costituirono la base per la nuova stesura della *Guida*.
* Nel 2001 tutti gli auditor che avevano completato il corso di formazione per auditor sulla SA8000 parteciparono ad un’inchiesta; anche i relativi commenti furono utilizzati per la nuova stesura.
* Il personale SAI responsabile della ricerca invitò i partecipanti ad aderire e consultò i revisori appartenenti al Comitato della Guida nel corso del 2002 e 2003. Questo comitato virtuale, raggiunse al suo apice sessanta membri, che parteciparono in qualità di revisori su base riservata. Più di un terzo di questi membri fornirono un notevole feedback nelle rispettive aree di competenza, impegnando il personale SAI responsabile della ricerca su base continuativa.
* Durante il 2003, la nuova stesura della Guida venne interrotta poiché il personale era impegnato a creare dei programmi specifici nazionali per il Vietnam, la Cina e l’America Centrale. Il fatto che il personale SAI addetto alla ricerca ed ai programmi avesse l’opportunità di visitare fabbriche e discutere con dirigenti addetti alla formazione e con i lavoratori, contribuì notevolmente con feedback ed esperienza sul campo alla nuova stesura del testo. Molti dei casi di studio inclusi nel presente documento derivano dal lavoro svolto nei vari paesi.
* I capitoli finali del *Documento Guida* furono inseriti nel sito web della SAI nell’ agosto, settembre e ottobre del 2004, ed il pubblico fu invitato a esprimere i propri commenti. Quest’ultima fase di contributi generò più di una dozzina di risposte, con commenti utili sulle diverse sezioni del documento.

**C. Utenti della Guida**

### Gli Auditor

La presente Guida offre agli auditor una serie di valide chiavi interpretative sia per la predisposizione di sistemi e la formazione di gruppi di valutatori che soddisfino i requisiti per l’accreditamento presso la SAI, che per riferimento durante la fase preparatoria di un audit di SA 8000. Tuttavia, dal momento che la Guida contiene solo suggerimenti ma nessun requisito cogente, è compito degli auditor individuare, di volta in volta, la migliore soluzione sul campo. Pertanto, è possibile che gli auditor che si limitano a seguire la Guida alla lettera possano non riuscire ad ottenere e/o mantenere l’accreditamento con la SAI. In molti casi, ad esempio, gli auditor dovranno ampliare ed adattare i diversi tipi di “prove di conformità” ad includere anche tutti i requisiti previsti dalla legislazione locale ed altri aspetti specifici del contesto locale.

### I Dirigenti

La direzione aziendale – sia i dirigenti di stabilimenti e di aziende agricole che i responsabili per l’acquisizione di marchi/distributori (retailer/brand sourcing managers) – può trovare utile questo documento nella preparazione di verifiche di conformità alla SA 8000. La Guida fornisce esempi dettagliati degli elementi che gli auditor dovranno prendere in esame durante la visita ispettiva e del tipo di documentazione che la direzione deve rendere prontamente disponibile per facilitare il processo di verifica.

Esistono due importanti tipi di prove di conformità alla norma SA8000: la documentazione riguardante le politiche, le procedure e le registrazioni; la conferma dell’effettivo impatto della messa in atto della norma SA8000 tramite le interviste con lavoratori, dirigenti e altre parti interessate. Per tale motivo SA 8000 è accessibile sia alle piccole sia alle grandi imprese. Per le aziende di piccole dimensioni non solo viene richiesto un numero inferiore di giorni di audit, ma anche un sistema di gestione meno complicato. Secondo quanto consigliato dalla Guida, gli auditor non devono solo verificare la documentazione e le politiche, ma cercare anche conferma della conformità dell’azienda ai requisiti SA 8000 attraverso colloqui coi lavoratori e le parti interessate. . La procedura di accreditamento SAI 150 richiede che gli auditor addetti alla certificazione conducano tali interviste con i lavoratori e le parti interessate.

* Nelle ***strutture produttive di grandi dimensioni***, in modo particolare in quelle in cui esiste un intenso avvicendamento del personale, i sistemi di comunicazione, i programmi di formazione e le politiche SA 8000 devono essere comprensibili a tutti i livelli, affinché tutti i lavoratori siano coinvolti e comprendano il programma aziendale relativo alla norma SA 8000.
* Nelle ***strutture produttive di piccole dimensioni***, in particolare in quelle con un massimo di 100 addetti, le politiche e i programmi possono essere meno formali, ma comunque altrettanto efficaci, dato che è molto più facile comunicarli a 50 persone piuttosto che a 500 o 1000.

Ciò non significa che la SA 8000 sia meno restrittiva per i piccoli fornitori, ma alcuni degli esempi delle prove di conformità potrebbero non essere applicabili o necessari nelle aziende più piccole, purché vi siano prove che attestino la conformità del sistema aziendale considerate le dimensioni dell'azienda stessa.

### Parti Interessate

Il Documento Guida serve anche come strumento di comunicazione per i lavoratori, i rappresentanti sindacali, le organizzazioni non governative (ONG) o le altre parti locali interessate come, per esempio, il Ministero del Lavoro, della Salute e dell’Istruzione. Per le organizzazioni impegnate nella ricerca o per coloro, come lavoratori e loro organizzazioni, coinvolti nel controllo giornaliero delle condizioni di lavoro, questo documento può semplificare la creazione di strategie volte ad impegnare, in maniera costruttiva, le aziende nel processo di miglioramento di tali condizioni.

**§ II. SCOPO DELLA NORMA SA8000**

**A. SA8000- Principi fondamentali ed elementi normativi**

*SA8000* è una norma internazionale che ha lo scopo di migliorare le condizioni lavorative a livello mondiale. Si basa sui principi di tredici convenzioni internazionali sui diritti dell’uomo; dieci dei quali sono convenzioni dell’International Labour Organisation (ILO – Organizzazione Internazionale del Lavoro). L’ILO è la più vecchia agenzia delle Nazioni Unite e l’unica ad avere una struttura tripartito, composta da sindacati, organizzazioni di datori di lavoro, e governi. Interpretazioni esaurienti, casi dettagliati e raccomandazioni di esperti relative all’interpretazione ed applicazione di queste convenzioni sono riportate nel sito web dell’ILO: [www.ilo.org](http://www.ilo.org). La SA8000 attinge inoltre dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo; dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino; e dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull’Eliminazione di Ogni Forma di Discriminazione contro le Donne.

1. Convenzioni ILO 29 e 105 (Lavoro forzato e obbligato)
2. Convenzione ILO 87 (Libertà di associazione)
3. Convenzione ILO 98 (Diritto di negoziazione collettiva)
4. Convenzioni ILO 100 e 111 (Uguaglianza di retribuzione per lavoratori e lavoratrici di ugual valore; Discriminazione)
5. Convenzione ILO 135 (Convenzione sui rappresentanti dei lavoratori)
6. Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima e Raccomandazione)
7. Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)
8. Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e l’occupazione/Disabili)
9. Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
10. Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
11. Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo
12. Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
13. Convenzione delle Nazioni Unite sull’Eliminazione di Ogni Forma di Discriminazione contro le Donne.

I requisiti della SA8000 rimandano alle leggi nazionali ogniqualvolta le leggi nazionali siano più restrittive delle norme internazionali:

“Nel caso in cui le leggi nazionali e le altre leggi applicabili, gli altri requisiti sottoscritti dall’azienda e la presente norma affrontino gli stessi temi, si applica la disposizione più restrittiva.” (SA8000 sezione II)

La normativa SA8000 ha lo scopo di favorire l’applicazione di queste norme nelle situazioni pratiche della vita lavorativa. La SA8000 sviluppa le otto convenzioni della Dichiarazione ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro – che trattano il lavoro infantile, il lavoro forzato, la discriminazione, la libera associazione e la contrattazione collettiva – ed include norme sulla salute e sicurezza, sull’orario di lavoro, la retribuzione e la disciplina. Questi otto elementi principali della SA8000 sono essenziali per consentire agli auditor di eseguire un esame incrociato e verificare la conformità. Tutti gli otto elementi sono correlati e, in una certa misura, la conformità con uno di essi dipende dalla conformità con un altro. Infine, i requisiti dei Sistemi di gestione della SA8000 vanno oltre il semplice approccio della check list, ed invitano i dirigenti ad apportare modifiche sistematiche alla gestione della loro azienda.

**B. Certificazione SA8000**

Dopo che un’organizzazione ha attuato le necessarie migliorie, può ottenere la certificazione che attesta la sua conformità alla norma SA8000. Il certificato rappresenta per i consumatori, gli acquirenti e le altre aziende una garanzia di buona prassi. La certificazione dura tre anni, con verifiche ispettive ogni sei mesi. Se vengono riscontrati dei problemi nel corso delle visite ispettive o se viene presentata una denuncia, può rendersi necessario per gli auditor eseguire un’altra visita prima della data stabilita.

La certificazione contribuisce notevolmente a migliorare le condizioni di lavoro, e i luoghi di lavoro che sono stati certificati devono rendere pubblica tale certificazione. Anche il sito web della SAI pubblica tali informazioni (www.sa-intl.org). I sistemi approntati per ottenere la certificazione devono essere mantenuti e migliorati nel corso di un processo continuo e una sostanziale partecipazione dei lavoratori può rappresentare il mezzo migliore per assicurare dei cambiamenti sistematici.

Le aziende che hanno ottenuto tale certificazione possono esporre il loro certificato nel negozio, fabbrica o catalogo, nella pubblicità aziendale, e nel materiale di cancelleria aziendale. Il manuale delle procedure SAI specifica come si può utilizzare il marchio SA8000. I singoli prodotti non possono essere marchiati. E’ il processo presso il luogo di lavoro, e non il prodotto effettivo o la qualità dello stesso ad essere certificati; un’audit SA8000 non prevede l’ispezione del singolo prodotto.

**C. Le organizzazioni di accreditamento**

La verifica, da parte di terzi, di conformità alla norma SA 8000 è effettuata da enti indipendenti accreditati presso la Social Accountability International SAI. L’accreditamento è il processo attraverso cui la SAI decreta formalmente la competenza di un ente certificatore. Il processo comprende verifiche della documentazione presso la sede e l’osservazione degli auditor sul campo. La decisione in merito all’accreditamento si basa sul parere espresso da una commissione composta da 3 membri del Comitato Consultivo della SAI, che include un membro dello staff SAI, uno di un’Associazione Non Governativa o di un sindacato, e un rappresentante di un organismo aziendale.

Il processo di accreditamento degli enti certificatori è svolto dalla SAI in modo imparziale, la quale mantiene attiva una lista degli organismi di certificazione accreditati e delle aziende certificate, disponibile al pubblico sia nel proprio sito web che in altre forme (www.SAI.org).

**D. Tipi di verifica**

**Verifica di prima part**e: avviene quando un’organizzazione verifica se stessa. Per esempio, l’azienda può condurre un audit interno per verificare la propria conformità alla norma SA 8000 o per prepararsi a verifiche ulteriori. Questo tipo di verifica non costituisce certificazione, ma è auspicabile come primo passo verso la stessa.

**Verifica di seconda part**e: avviene quando un’organizzazione è valutata da un acquirente dei propri prodotti secondo uno standard stabilito dall’acquirente stesso. Per esempio, una marca nel settore dell'abbigliamento al dettaglio può svolgere una verifica di conformità a SA 8000 sull’azienda manifatturiera o su quella di assemblaggio sue fornitrici. Questo tipo di verifica non costituisce certificazione.

**Verifica di terza part**e: avviene quando un’azienda si sottopone volontariamente a verifica sulla base di una norma uniforme da parte di un organismo esterno indipendente, che non è né acquirente diretto, né consulente. La verifica può essere svolta da un qualsiasi ente accreditato presso la SAI: un ente di certificazione, un’organizzazione di controllo dei sistemi di gestione, una ONG, o un sindacato. Ogni ente provvisto delle necessarie qualifiche può essere accreditato presso la SAI a svolgere verifiche e rilasciare certificazioni di conformità alla SA 8000. La verifica riguarderà le condizioni di lavoro in determinati ambiti e le attività dell’azienda che ha fatto domanda di certificazione. La conformità dell’azienda alla norma viene riconosciuta attraverso il rilascio di un certificato che potrà essere reso pubblico nei termini stabiliti ed il cui contenuto comunicato alle parti interessate.

**E. Scopo**

La certificazione SA 8000 può applicarsi alle aziende, ai fornitori e ai sub-appaltatori. Ogni azienda può rientrare in una o in tutte queste categorie, in base al tipo di richiesta presentata (richiesta di essere certificati o richiesta a un’altra azienda di certificarsi a sua volta). Il termine “azienda” è qui utilizzato per indicare un'unità produttiva, un’azienda agricola, un service provider o un qualsiasi altro organismo richiedente la certificazione. (Consultare inoltre la sezione II-B. – Definizione dell’ambito dell’Audit – nel capitolo relativo al Processo di audit.)

Generalmente, la conformità a SA 8000 è richiesta da aziende commerciali al dettaglio o di *merchandising*, che si vogliono accertare dell'applicazione di condizioni di lavoro dignitose in tutta la catena produttiva. L'unità produttiva sottoposta a verifica può essere un fornitore diretto o un sub-appaltatore di un fornitore diretto. Poiché le clausole 9.6, 9.7 e 9.8 della norma SA 8000 riguardano il “controllo dei fornitori” da parte dell'unità produttiva, viene incentivata la certificazione ai vari livelli della catena logistica. Ad esempio, ad un fornitore che intende ottenere la certificazione SA 8000 per soddisfare la richiesta di un proprio cliente, può risultare più semplice richiedere la certificazione al proprio fornitore o subappaltatore, anziché sviluppare un proprio sistema di monitoraggio e registrazione. Ad esempio, ad un fornitore che intende ottenere la certificazione SA 8000 per soddisfare la richiesta di un proprio cliente, può risultare più semplice richiedere la certificazione al proprio fornitore o subappaltatore, anziché sviluppare un proprio sistema di monitoraggio e registrazione. (Consultare inoltre la sezione III-A.6 – Controllo dei fornitori – nel capitolo Sistemi di gestione; e la sezione III-A.2-Esame delle registrazioni- del Capitolo L’Audit.)

### Vari tipi di aziende possono utilizzare SA8000 in modi diversi

* Aziende che intendono verificare in modo indipendente il proprio sistema sociale (per esempio: un rivenditore di tende applica internamente la SA 8000, con verifiche di tutte le strutture di sua proprietà o gestite da esso)..
* Aziende che intendono verificare in modo indipendente il proprio sistema sociale **e** quello dei propri fornitori (per esempio: il rivenditore di tende applica internamente la SA 8000 nelle sue fabbriche e la estende a tutti i propri fornitori).
* Fornitori che producono beni per il mercato americano o europeo e che desiderano dimostrare alle aziende e ai consumatori la loro corretta gestione della forza lavoro (per esempio: un calzaturificio di un paese in via di sviluppo ricerca la certificazione per potersi assicurare un contratto con una multinazionale che richiede preferibilmente come requisito la certificazione SA 8000).
* Organizzazioni multilaterali o per lo sviluppo che desiderano essere certe che le aziende da cui si riforniscono non sfruttano i propri lavoratori (per esempio: un'agenzia delle Nazioni Unite richiede a tutti i propri fornitori di essere certificati e di dare preferenza a loro volta ai fornitori certificati SA 8000).

### Casi speciali

* Le società controllate non sono automaticamente verificate a seguito della decisione della società madre di richiedere la certificazione. Per esempio, la decisione di certificarsi di un’azienda che vende mobili al dettaglio, non include le proprie controllate, sebbene esse possano essere certificate separatamente e possano essere obbligate contrattualmente a farlo.
* La SA 8000 e la presente Guida riguardano principalmente le aziende manifatturiere, ma in alcuni casi possono applicarsi anche al settore agricolo. Le industrie estrattive non sono indicate specificatamente nella presente Guida, sebbene col tempo potranno essere certificate purché rispettino tutti i requisiti richiesti dalla norma SA8000, incluso quello relativo all’orario di lavoro.

**F. Costi e benefici nell’adozione della norma SA8000**

### Benefici

Notevoli sono i vantaggi che un’azienda di vendita al dettaglio o legata ad un marchio può ottenere dalla certificazione SA 8000. Il miglioramento delle condizioni di lavoro può portare a importanti benefici, tra cui un miglioramento del morale del personale e accordi commerciali più affidabili. Tutto ciò può risultare in una maggiore reputazione dell’azienda, più fiducia da parte dei consumatori e degli investitori e migliore qualità dei suoi prodotti. Anche uno stretto monitoraggio dei fornitori comporta un miglioramento della gestione, del controllo di produzione e della qualità dei prodotti.

Anche per fornitori e appaltatori i vantaggi sono notevoli. Grazie al miglioramento delle condizioni lavorative, i fornitori e gli appaltatori certificati aumentano la propria competitività, con la possibilità di stipulare contratti di più lunga durata con le aziende. Migliorando le condizioni di lavoro e la comunicazione tra dirigenti e lavoratori, diminuiscono i tassi di assenteismo e la rotazione del personale (che richiede una costosa formazione del nuovo personale), ciò può portare ad un maggior coinvolgimento e produttività da parte dei lavoratori, con una diminuzione dei giorni di malattia per infortunio e un miglioramento delle relazione con i sindacati e con le altre parti interessate. Tra i benefici si possono anche annoverare una diminuzione dei costi legati ai reclami sui prodotti o ai reclami inoltrati dai lavoratori sulla retribuzione, una maggiore differenziazione dei prodotti grazie a condizioni lavorative migliori.

I vantaggi che i lavoratori possono trarre dalla norma SA 8000 riguardano non solo il miglioramento della loro situazione lavorativa quotidiana, ma anche migliori prospettive di occupazione a lungo termine e di carriera all'interno della medesima unità produttiva, grazie ad una migliore difesa della propria salute, del benessere e delle proprie libertà fondamentali. Il rispetto dei diritti dei lavoratori – in particolare il diritto di esprimere la propria opinione sul lavoro attraverso la libera associazione e la contrattazione collettiva – può migliorare il dialogo tra le parti e contribuire a creare un’impresa stabile e più concorrenziale.

### Costi

Ci sono praticamente quattro tipi di costi vivi associati alla SA 8000. I primi tre sono generalmente a carico dell’azienda che richiede la certificazione, ma possono anche essere divisi con altre parti, come nel caso in cui un cliente preferisca fornitori certificati SA 8000 o scelga i propri partner commerciali sulla base della certificazione SA 8000:

1. il primo costo è associato alla messa in atto di azioni correttive e preventive per soddisfare i requisiti di conformità; dopo questa fase l’azienda richiede la verifica di conformità;
2. il secondo costo riguarda la preparazione in vista dell’audit e
3. il terzo è il costo di un audit indipendente, che comprende il costo relativo alla verifica condotta da un ente accreditato.
4. il quarto è il costo relativo alla messa in atto di azioni correttive per risolvere le non conformità identificate dagli auditor. Per esempio, l’azienda può avere la necessità di installare o riparare impianti igienici e di sicurezza, aumentare il livello del salario o iscrivere i lavoratori minori ad un programma di recupero.

**§ III. DEFINIZIONI SA8000**

Le seguenti definizioni vengono utilizzate sia nell’ambito delle SA 8000 sia nel presente documento guida.. Le definizioni di seguito riportate sono tratte dalla sezione II della norma SA8000 (2001). Ulteriori definizioni e interpretazioni sono incluse in ogni capitolo del *Documento Guida*.

1. ***Definizione di azienda***: Il complesso di qualsiasi organizzazione o entità di business responsabile dell’attuazione dei requisiti della presente norma, incluso tutto il personale (dirigenti, direttori, direzione, supervisori, staff non manageriale, sia direttamente impiegato, sotto contratto, o comunque che rappresenti l’azienda).
2. ***Definizione di fornitore/subcontraente***: entità di business *che rifornisce l’azienda di beni e/o servizi facenti parte di, o utilizzati per, la produzione dei beni dell’azienda e/o dei suoi servizi*.
3. ***Definizione di subcontraente***/***sub-fornitore****:* entità di business n*ella catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, fornisce al fornitore beni e/o servizi facenti parte di, o utilizzati per, la produzione dei beni dell’azienda e/o dei suoi servizi*.
4. ***Definizione di azione riparatrice:***: azione intrapresa per riparare nei confronti di un lavoratore o ex dipendente per precedente violazione dei diritti dei lavoratori previsti dalla norma SA8000.

1. ***Definizione di azione correttiva:*** attuazione di una soluzione o modifica sistematica per assicurare una misura correttiva immediata e continua ad una non conformità
2. ***Definizione di parte interessata***: individuo o gruppo coinvolto, o affetto dalla prestazione sociale dell’azienda.
3. ***Definizione di bambino****:* persona di età inferiore ai 15 anni, a meno che la legislazione locale sull’età minima non stabilisca un’età superiore per il lavoro o per l’istruzione obbligatoria, nel qual caso viene applicata l’età più elevata. Se, viceversa, l’età minima è stabilita dalla legislazione a 14 anni, in accordo alle eccezioni stabilite per i Paesi in via di sviluppo della Convenzione ILO 138, viene applicata l’età più bassa.
4. ***Definizione di giovane lavoratore***: lavoratore di età superiore a quella di bambino, sopra definita, e inferiore a 18 anni.
5. ***Definizione di lavoro infantile:*** lavoro prestato da un bambino di età inferiore a quella specificata nella suddetta definizione di bambino, a eccezione di quanto specificato dalla Raccomandazione ILO 146.
6. ***Definizione di lavoro forzato***: lavoro o servizio ottenuto da una qualsiasi persona sotto minaccia di punizione, per il quale detta persona non si è offerta volontariamente o alla quale tale lavoro o servizio sia richiesto quale mezzo per il pagamento di un debito.
7. ***Definizione di recupero dei bambini***: tutti gli aiuti e le azioni necessariea garantire la sicurezza, la salute, l’educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati assoggettati a lavoro infantile, come sopra definito, e che lo hanno lasciato.
8. ***Definizione di lavoratore a domicilio***: Persona che svolge un lavoro per conto di una

azienda in luogo diverso dalla struttura aziendale, che risulti nella fornitura di un prodotto o servizio secondo specifiche fornite dal datore di lavoro indipendentemente da chi fornisce attrezzature, materiali od altri strumenti utilizzati, retribuito sotto forma di contratto diretto o indiretto

LAVORO INFANTILE

**§ I. requisiti della norma e relativa interpretazione**

**A. Requisiti di SA8000**

**SA8000 1.1** *L’azienda non deve usufruire di o favorire l’utilizzo di lavoro infantile (1), come sopra definito.*

**SA8000 1.2** *L’azienda deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate (2) le politiche e le procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono sotto la suddetta definizione di lavoro infantile, e deve impegnarsi a fornire un supporto adeguato (3) per permettere a questi bambini di frequentare la scuola, rimanendovi finché permangono nella condizione di bambini sopra definita.*

**SA8000 1.3** *L’azienda deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate, le politiche e le procedure per la promozione dell’educazione dei bambini che ricadono nell’ambito della Raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori(4) soggetti a normative locali d’istruzione obbligatoria o che stanno frequentando la scuola, inclusi i mezzi per garantire che nessuno di questi bambini o giovani lavoratori sia impiegato durante le ore di scuola e che le ore di viaggio giornaliero sommate alle ore di scuola e alle ore di lavoro non eccedano complessivamente le 10 ore al giorno*. (5)

**SA8000 1.4** *L’azienda non deve esporre i bambini o i giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive* (6)*per la salute, sia all’interno sia all’esterno del luogo di lavoro.*

**B. Definizioni e interpretazioni**

1. *“Bambino”* si riferisce a 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. Qualora, tuttavia, la legge locale sull’età minima stabilisca 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.
2. *“Lavoro infantile”* si riferisce a qualsiasi lavoro prestato da un bambino con età inferiore a quella specificata nella suddetta definizione di bambino, ad eccezione del lavoro leggero specificato nella Convenzione ILO 138, articolo 7 (Per una panoramica consultare la tabella della Sezione II).
3. Nel caso in cui venga rilevato lavoro infantile, per *“comunicare efficacemente al personale e alle altre parti interessate”* le aziende devono documentare e comunicare ai lavoratori le procedure di recupero da intraprendere. Nei casi in cui si riscontrino lavoratori bambini, si dovrà documentare il lavoro svolto e si dovrà fornire prova delle retribuzioni corrisposte. Le parti interessate preposte a tutelare il benessere dell’infanzia, come enti locali e ONG, devono essere coinvolte nel processo di collocamento.
4. *“L’azienda...deve fornire un adeguato sostegno per garantire a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all’età prevista”,* significa che l’azienda deve fare in modo che i minori possano frequentare la scuola. Spesso gli unici costi da sostenere sono le spese relative alle tasse scolastiche, divise, libri, e una paga che compensi la perdita di reddito subita. Oltre a provvedere alle tasse scolastiche e/o stipulare accordi con gruppi locali per i servizi educativi (qualora non sia disponibile una scuola pubblica gratuita), l’azienda deve: 1) offrirsi di assumere i genitori, i tutori, i fratelli maggiori, o altri membri della famiglia allargata del bambino; oppure 2) assegnare una retribuzione che compensi la perdita di salario. Se l’azienda lavora in un’area sottosviluppata dove non esistono scuole, l’azienda deve affrontare questa questione collaborando con gruppi presenti sul territorio e con gli enti governativi.[[2]](#footnote-2)
5. In teoria vi sono due tipi di *giovani lavoratori* (a) il giovane *studente* lavoratore – che frequenta la scuola; e (2) il giovane lavoratore – che ha completato il corso di istruzione obbligatoria e non prosegue negli studi. Le politiche e i programmi aziendali per i giovani lavoratori devono tenere ciò in considerazione.
6. La Convenzione ILO N.33, Articolo 3C fissa *la quantità di lavoro leggero i bambini lavoratori possono eseguire*, affermando “…la cui durata (lavoro leggero) non supera le due ore al giorno sia nei giorni di scuola sia durante le vacanze, ed il numero complessivo di ore trascorse a scuola ed eseguendo un lavoro leggero in nessun caso dovrà superare le sette ore giornaliere.” La norma SA8000 fissa la “regola delle 10 ore” considerando anche il tempo necessario per il trasferimento da e per la scuola, il luogo di lavoro e casa.
7. Oltre ai tipi di *rischi sul lavoro* segnalati nella sezione sulla salute e sicurezza, (Vedere il Capitolo 5), i bambini e i giovani lavoratori dovrebbero essere protetti da altri rischi, come, ad esempio: sollevamento di pesi sproporzionati alla loro corporatura, far funzionare macchinari pesanti, turni di notte, essere esposti a sostanze quali toluene, piombo, o altre sostanze chimiche tossiche; la produzione di armi; contatto con prodotti che esaltano la violenza e/o materiale pornografico e qualsiasi altra attività che possa influire negativamente sulla morale dei bambini o dei giovani lavoratori.

**C. Scopo di SA8000**

La norma SA 8000 ha come scopo, in conformità a quanto previsto dalle Convenzioni ILO, dalle legislazioni nazionali, o da qualsiasi altra legge o norma vigente – prevarrà la più severa in materia - la proibizione di far lavorare i minori di 15 anni. Le aziende sono responsabili sia delle misure di recupero e, se necessario, del finanziamento di tali azioni, relative a lavoratori minori che, a seguito dell’applicazione della SA 8000 non possono più lavorare, sia eventualmente della promozione di un’efficace istruzione di tutti i propri giovani lavoratori ai quali vanno assicurate condizioni di lavoro sane e sicure. Nel caso in cui lavoratori minori perdano il proprio lavoro, nel corso del processo attuato dall’azienda per rendere il luogo di lavoro conforme alla norma SA 8000, l’azienda stessa sarà ritenuta responsabile dell’applicazione delle azioni di recupero nei confronti di tali lavoratori minori.

Va sottolineato che, a seconda dell’età del bambino a favore del quale si attuerà l’azione di recupero, si dovranno prevedere strutture scolastiche di vario tipo, quali asili, scuole elementari, secondarie o professionali.

**§ II. CONSIDERAZIONI RELATIVE ALL’AUDIT**

**A. Aspetti fondamentali da verificare**

Vengono riportati di seguito alcuni esempi di quello che dovrebbero controllare gli auditor. Poiché non si tratta affatto di un elenco completo, né le varie voci hanno valore di obbligatorietà, spetterà agli auditor adattarlo e/o estenderlo e creare una strategia di verifica specifica a seconda dell’unità produttiva e di altre condizioni locali (es. storia e/o diffusione di lavoro infantile sul posto di lavoro o nella comunità).

**1) Categorie di lavoro**

Nell’eseguire le verifiche gli auditor devono cercare di determinare l’effettiva natura delle varie categorie di lavoro eseguito dai lavoratori di età inferiore ai 18 anni – partendo da una chiara comprensione del concetto di lavoro pericoloso, non pericoloso, leggero.

**a) Lavoro pericoloso**In base alleConvenzioni ILO 138 e 182 e ai requisiti della norma SA8000, l’età minima per poter eseguire qualsiasi tipo di **lavoro pericoloso** non potrà essere inferiore ai 18 anni. Un principio guida per definire il lavoro pericoloso proviene dalla Convenzione ILO 182, articolo III.d: “ lavoro che, per sua natura o per le circostanze in cui viene svolto, rischi di compromettere la salute, la sicurezza o la moralità del minore.” Si riporta di seguito un compendio completo della Convenzione ILO 182 e la definizione di lavoro pericoloso nella sezione III di seguito riportata. Si può applicare l’età minima di 16 anni solamente in condizioni precise, qualora, ad esempio, la salute, la sicurezza e la moralità dei giovani lavoratori siano rigorosamente protette ed essi ricevano un’istruzione, supervisione e formazione professionale adeguata nel settore o attività di pertinenza (consultare il compendio della Convenzione 182 di seguito riportata per la definizione di lavoro pericoloso). [[3]](#footnote-3)

Per le altre forme peggiori di lavoro (per ulteriori dettagli consultare la Convenzione ILO 182 o la sezione di fondo del presente capitolo), 18 anni è l’età minima richiesta.

**b) Lavoro leggero**

Tuttavia, non tutto il lavoro eseguito è necessariamente dannoso per i bambini. Per esempio i lavoro domestici ed il **lavoro leggero** nel campo della formazione e dell’istruzione possono perfino giovare al loro sviluppo. In base alla Convenzione ILO No. 138, articolo 7.1, il lavoro leggero si riferisce al lavoro che:

1. non danneggi la loro salute o il loro sviluppo; e
2. non sia di natura tale da pregiudicare la loro frequenza scolastica, la loro partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale approvati dall’autorità competente o la loro attitudine a beneficiare dell’istruzione ricevuta.[[4]](#footnote-4)

Nella maggior parte dei paesi, l’età minima generale per poter lavorare (fermo restando che non si tratti di lavoro pericoloso) è di almeno quindici anni ***e*** comunque non inferiore all’età necessaria per completare l’istruzione scolastica.[[5]](#footnote-5) In alcuni paesi, i bambini effettuano ***lavori leggeri*** all’età di 13 anni purché tale lavoro non pregiudichi la loro salute e la loro istruzione.[[6]](#footnote-6)

La tabella di seguito riportata indica l’età minima richiesta per le diverse categorie di lavoro:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Impiego in generale  (Lavoro non pericoloso) | Lavoro leggero | Lavoro pericoloso | Forme peggiori |
| Maggior parte di paesi | 15 a | 13 | 18 b | 18 |
| Paesi in via di sviluppo fatta eccezione per quanto previsto dalla C.ILO 138, par. 4, Art. 2 | 14 | 12 | 18 c | 18 |

**Note:**

a. Non dovrà essere inferiore all’età in cui termina la scuola dell’obbligo. Qualora la legislazione nazionale fissi un’età più elevata, verrà applicata l’età più elevata.

b. 16 anni sotto stretta sorveglianza e qualora la salute, la sicurezza e la moralità dei giovani lavoratori siano rigorosamente protette.

c. 16 anni alle condizioni riportate nella nota di cui sopra.

**2) Individuazione del problema**

Spesso, in prima battuta, non è facile capire se nell’azienda il lavoro infantile costituisce un problema grave, soprattutto nel caso di piccoli subappaltatori, di lavoro domiciliare e nel settore agricolo dove tutti i componenti della famiglia partecipano al lavoro. I lavoratori, infatti, possono apparire più vecchi o più giovani della loro età effettiva. Ci possono essere bambini nel luogo di lavoro, ma potrebbero svolgere solamente lavori leggeri, come meglio definiti sopra. In questi casi, i rappresentanti sindacali e gli altri lavoratori possono essere una buona fonte di informazioni, specialmente per scoprire se siano stati recentemente licenziati dei bambini.

Anche la verifica dell’età dei lavoratori può risultare difficoltosa, data la facilità con cui i certificati di nascita e i permessi di lavoro possono essere falsificati, senza contare che in alcune aree questi documenti non vengono neppure rilasciati di routine. Nei casi in cui i lavoratori siano provvisti di carta d’identità con fotografia, gli auditor dovranno confrontare il lavoratore con la relativa fotografia e qualsiasi altro elemento di identificazione, come i permessi di residenza, diplomi, attestati di frequenza scolastica, ecc... alla ricerca di eventuali discrepanze. In ogni caso, in base alla norma SA8000, **il datore di lavoro è ritenuto responsabile**, anche nel caso in cui i lavoratori minori abbiano utilizzato documenti d’identità falsi per ottenere il lavoro. La norma **SA8000 prevede che i datori di lavoro abbiano messo a punto un sistema di gestione e delle procedure atte a prevenire e rimediare a tale situazione**.

I giovani impiegati nelle fabbriche dei paesi in via di sviluppo spesso possono apparire più giovani dei loro coetanei dei paesi industrializzati, sia per problemi di malnutrizione che per differenze individuali e genetiche. Gli auditor devono tenere in considerazione, laddove esistenti, i grafici delle medie nazionali, determinate in base al sesso, riferiti ad altezza e peso. Uno dei metodi più efficaci per individuare l’uso del lavoro infantile, consiste, tuttavia, nell’intervistare attentamente i lavoratori dall’aspetto giovanile e i loro compagni di lavoro (consultare la Sezione II-C: *Strategia per le interviste con i lavoratori*).

Può risultare utile per gli auditor esaminare la documentazione relativa ai dipendenti nei sei mesi precedenti alla verifica per stabilire se dei lavoratori minori sono stati licenziati in vista della verifica. Nei casi in cui le aziende abbiano licenziato dei minori nel corso dei precedenti sei mesi, le stesse dovranno dimostrare di aver fatto il possibile per richiamarli ed inserirli nel programma di recupero finché non diventino maggiorenni ai fini lavorativi.

Un altro compito difficile consiste nel determinare se l’azienda, che ha fatto richiesta della certificazione, appalti parte del proprio ciclo produttivo a lavoratori a domicilio, e, in tal caso, in quale misura. In molti paesi in via di sviluppo è prassi normale che i bambini eseguano del lavoro a cottimo presso il loro domicilio o altri locali nascosti al pubblico. Di conseguenza, tali bambini possono essere sottoposti a un lungo orario di lavoro, con retribuzione minima, assai inferiore ai requisiti di legge, e scarse o nessuna protezione per la salute o la sicurezza. Possibili metodi investigativi includono ma non sono limitati al controllo della capacità produttiva in relazione alla produzione e agli ordini commerciali; alle interviste a lavoratori e dirigenti; consultazioni con agenzie governative, sindacati locali, ONG e gruppi locali (ad esempio le organizzazioni di lavoratori a domicilio); [[7]](#footnote-7) e, se possibile, interviste e incontri con bambini che lavorano presso il proprio domicilio.

A causa della complessità delle verifiche, alcuni enti certificatori assumono ONG locali per intervistare gli abitanti dell’area in cui vivono i lavoratori. Alle famiglie viene domandata l’età dei loro figli e se frequentano la scuola o lavorano; si prendono informazioni anche presso gli insegnanti e le unità sanitarie locali. In determinati settori industriali o aree geografiche con storia pregressa di lavoro infantile, converrebbe che gli enti di certificazione assumessero dei rappresentati di ONG locali o di organizzazioni comunitarie locali. Qualora i bambini (e i genitori) non siano a conoscenza dei programmi di recupero, possono ritenere che sia nel proprio interesse (oltre che nell’interesse dei propri datori di lavoro) occultare il lavoro infantile. Di conseguenza, solamente coloro che sono ben inseriti e che godono della fiducia della comunità locale sono in grado di scoprire se viene utilizzato il lavoro infantile.

Rinvio dei bambini a casa:

In alcuni paesi (es. Cina), la legislazione nazionale richiede che una volta individuati i bambini lavoratori, gli stessi debbano essere immediatamente inviati a casa o trasferiti presso i genitori o tutori responsabili della loro custodia.

In base alla clausola 1.2 della norma SA8000, tali bambini debbono essere rinviati a casa con borse di studio – “supporto adeguato” – per consentire loro di ritornare a scuola. Quando un’azienda interviene in tal senso, deve informare e coinvolgere le persone competenti del governo e delle relative ONG (vedere il riquadro sul *Modello del Brasile* di seguito riportato).

In alcuni casi, il rimpatrio può essere più difficile – soprattutto nei casi in cui i bambini lavorino all’estero o rischino di essere nuovamente inviati ad eseguire un altro lavoro. In ogni caso, la prima forma di recupero consiste nel permettere e sostenere il ritorno a scuola dei bambini lavoratori, perlomeno fino al momento del rimpatrio presso la famiglia, qualora questa opzione sia considerata una scelta altrettanto valida o preferibile.

**3) Protezione immediata per i bambini che lavorano – Recupero**

La necessità di proteggere il minore da condizioni di sfruttamento deve essere attentamente bilanciata col rischio di intraprendere azioni precipitose che possono danneggiare il bambino o peggiorare sensibilmente le sue condizioni di vita. I minori impegnati in lavori pericolosi o sottoposti alle peggiori forme di sfruttamento lavorativo (consultare la sezione III) devono essere immediatamente allontanati dal luogo di lavoro e inseriti in un programma di recupero, come previsto dalle leggi nazionali e dalla norma. **E’ essenziale che non siano semplicemente licenziati.**

Il programma di recupero deve essere valutato dall’auditor per stabilirne l’efficacia nell’educazione del bambino. Dato che la maggior parte di questi bambini è analfabeta, poiché si tratta in alcuni casi di migranti ai quali non è consentito di frequentare la locale scuola, l’azienda dovrebbe collaborare con gli enti locali e le organizzazioni preposte allo sviluppo per elaborare dei piani che garantiscano a questi bambini un’istruzione**.[[8]](#footnote-8)** Le scuole locali tendono a vedere questi bambini come bisognosi di attenzioni speciali e assistenza e supervisione costose. I bambini stessi possono provare disagio sociale ed essere riluttanti a frequentare le scuole pubbliche. E’ pertanto importante che l’azienda sviluppi un programma che incoraggi i bambini ad apprendere, a rimanere presso la struttura e a frequentare i corsi senza abbandonare il lavoro o trasferirsi presso un’altra azienda per guadagnare. Benché a discrezione dell’azienda, sarebbe opportuno che la stessa ovviasse al mancato introito del bambino assumendo un altro fratello della stessa famiglia (o un altro membro della famiglia) o semplicemente pagando al bambino la stessa remunerazione nel periodo in cui frequenta la scuola o il corso.

I bambini di età compresa fra i 12 e i 15 anni (qualora la legislazione nazionale consenta loro di eseguire lavori leggeri in virtù della raccomandazione ILO n. 146) e i giovani lavoratori (ossia con più di 15 anni, ma che non abbiano ancora completato l’obbligo scolastico) non possono lavorare durante l’orario scolastico o dopo il crepuscolo (20,00-8,00 in base alla Convenzione ILO n. 33). Secondo la Convenzione ILO n. 33, la durata del lavoro leggero non deve superare le 2 ore giornaliere durante i giorni di scuola e/o e nelle festività pubbliche ed il numero complessivo delle ore trascorse a scuola e sul lavoro non deve superare le 7 ore giornaliere. [[9]](#footnote-9) La norma SA8000 prevede che le ore di vi aggio giornaliero (da/per la scuola e il luogo di lavoro), sommate alle ore di scuola e alle ore di lavoro, non eccedano complessivamente le 10 ore al giorno. Gli auditor devono indagare a fondo per stabilire se le condizioni di lavoro possano in qualche modo influire sulla salute e sicurezza dei bambini e se tali bambini siano esposti sul luogo di lavoro o nei pressi dello stesso a situazioni pericolose, insicure o malsane. Se richiesto per legge, i giovani lavoratori dovranno essere registrati o monitorati dal personale del ministero del lavoro.

Se esistono lavoratori di età compresa fra i 15 e i 18 anni (giovani lavoratori), sebbene impiegati in lavori leggeri/part-time, o se assunti con accordi di apprendistato, l’azienda deve disporre di linee guida per i vari tipi di assunzioni, accettabili per lavoratori sotto i 18 anni. L’azienda deve inoltre assicurare che i minori siano tenuti lontani da apparecchiature pericolose e che le condizioni di lavoro non rappresentino una minaccia per la loro salute. Gli auditor, in generale, devono verificare le non conformità legate alla salute e alla sicurezza degli ambienti, ma devono anche considerare che alcune situazioni che possono essere idonee per lavoratori adulti non lo sono per i più giovani. Per esempio, i macchinari che sono stati progettati per essere fatti funzionare da una persona adulta, possono creare problemi o rappresentare dei rischi per chi ha una struttura fisica più piccola. Sollevare grossi pesi, turni di lavoro di notte, o orari di lavoro eccessivi non solo possono causare problemi alla salute di un giovane, ma possono anche pregiudicarne lo sviluppo fisico.

Oltre ad esser soggetti a rischio per la salute e la sicurezza, i lavoratori minori, inclusi quelli con accordi di apprendistato, sono soggetti a sfruttamento economico, come nel caso di numerose ore di straordinario (illegale); salario di sussistenza (o nessuna retribuzione); e/o remunerazione inferiore a ciò che i lavoratori adulti percepiscono per lo stesso lavoro. Gli auditor devono esaminare attentamente questi problemi e stabilire se le politiche aziendali e le procedure manageriali in quest’area soddisfino i requisiti fissati dalla legislazione nazionale e dalla SA8000.

Il lavoro infantile rappresenta una questione talmente delicata che si consiglia agli auditor di essere particolarmente vigili nell’intero processo di verifica. Qualora gli auditor dovessero riscontrare prove dell’utilizzo di lavoro minorile, dovranno eseguire delle successive visite o indagini, in aggiunta a quelle programmate di routine, per accertarsi che i lavoratori minori siano sufficientemente protetti e partecipino a programmi di recupero.

Il modello brasiliano – Borse di studio e doposcuola:

Nel 1995, il Ministero brasiliano di Previdenza sociale lanciò il Progetto delle Borse di Studio per Bambini, con l’intento di eliminare la pratica diffusa del lavoro infantile in questa nazione in via di sviluppo. Il programma prevede il versamento di un piccolo stipendio mensile ai genitori per ogni bambino che si dimostri che frequenta la scuola, in sostituzione della retribuzione che tali bambini avrebbero guadagnato se fossero andati a lavorare. Inoltre, per ogni bambino incluso nel programma, l’ente locale riceve dal governo federale lo stesso importo di detto stipendio per fornire corsi extra-curricolari e il doposcuola per questi bambini, in modo da incoraggiare gli enti locali a mantenere i bambini a scuola.

Tali programmi sono stati suddivisi in varie fasi, e si rivolgono in prima istanza alle regioni più depresse del paese ed in quei settori dove è maggiormente diffuso il ricorso al lavoro infantile. Grazie al sostegno e alla mobilitazione della società civile brasiliana, le imprese e le ONG hanno lavorato assieme per coinvolgere le catene di fornitura e assicurare il successo del programma.

**4) Programmazione e politica aziendale**

Per ottenere la certificazione, le aziende devono avere definito una politica aziendale e un piano di recupero, indipendentemente dal fatto che vengano trovati o no bambini al lavoro. Entrambi devono essere comunicati in modo chiaro ai lavoratori, ad eventuali minori che lavorino in azienda e alle loro famiglie.

1. L’azienda deve essere in ogni caso preparata a proteggere i lavoratori minori e ad inserirli in un piano a lungo termine (finché ogni minore non abbia raggiunto i 15 anni o abbia superato l’obbligo scolastico richiesto dalle leggi nazionali, quale delle due richieda l’età superiore) per allontanarli dal luogo di lavoro, aiutarli a iscriversi a scuola senza che ciò causi loro più sofferenze rispetto a rimanere al lavoro o a finire in un’altra azienda. L’azienda deve agire in collaborazione con i genitori del minore e con le organizzazioni sociali locali (ONG, gruppi locali, ecc.) affinché vengano garantite la necessaria istruzione e assistenza giornaliera e affinché i governi locali, sensibilizzati al problema, forniscano i suddetti servizi.
2. L’azienda deve attuare una politica chiara e possedere degli strumenti gestionali e di localizzazione per la supervisione dei giovani lavoratori, in modo da garantire che il lavoro sia a basso rischio e che l’orario di lavoro consenta loro di continuare a frequentare la scuola.
3. Dovrebbero essere in vigore delle procedure per arrestare nuove assunzioni di bambini ancor prima della certificazione. Ciò può richiedere ulteriore formazione dei dirigenti e/o la messa a punto di un programma in collaborazione con gli operatori sanitari locali o con gli amministratori scolastici che possono essere maggiormente in grado di monitorare i bambini lavoratori.

La complessità e il livello di dettaglio della politica aziendale devono essere proporzionati al rischio. In un’industria, ad esempio, in cui il lavoro infantile è assai raro, la politica aziendale può consistere in una semplice dichiarazione ed illustrazione delle procedure di assunzione.

**5) Alternative a lungo termine all’utilizzo del lavoro infantile**

Le cause del lavoro infantile sono complesse. La povertà, che è la causa principale, è spesso aggravata dalla mancanza di servizi sociali ed educativi e da altre possibilità di progresso. Lo sfruttamento del lavoro minorile a sua volta perpetra la povertà. Il mezzo principale per sradicare il lavoro infantile è dato da una buona osservanza da parte dell’industria, attuazione da parte del governo, incentivi all’industria e al commercio, dalla fornitura da parte del governo di servizi sociali, per lo sviluppo e l’istruzione minimi, a favore dei bambini, in modo che il costo non ricada sui privati.

Le aziende possono preparare gli adulti al lavoro attraverso programmi di formazione e, allo stesso tempo, possono collaborare con i governi locali o le ONG per la creazione di scuole. [[10]](#footnote-10) Nella maggior parte dei casi è prioritario cercare di sostenere programmi di miglioramento del sistema scolastico pubblico. Gli auditor dovrebbe essere a conoscenza del fatto che, per esempio, in alcuni Paesi come l’India, la legislazione sul lavoro infantile richiede allo Stato di attuare azioni di recupero a favore dei bambini che lavorano. In questi casi, le aziende dovrebbero essere coinvolte in tali programmi.

**B. Prove di conformità**

Si riportano di seguito alcuni esempi di prove che possono indicare conformità alla norma SA8000. L’elenco non è esauriente, non tutte le voci sono obbligatorie. L’adempimento di tutte le voci dell’elenco non garantisce automaticamente la conformità delle stesse. Gli auditor devono quindi adattare o ampliare tale elenco a seconda del contesto e di ciò che riscontrano nel corso delle verifiche. Le dichiarazioni dei lavoratori devono restare strettamente riservate onde evitare eventuali ritorsioni.

1. La conformità ai requisiti di legge locali/nazionali risulta evidente dalla collaborazione con i servizi sociali e/o enti d’ispezione dell’ufficio del lavoro, e dalle verifiche da parte dei sindacati e delle ONG.
2. La documentazione relativa alle ore di lavoro indicano speciali orari e compiti per i bambini e giovani lavoratori, e i programmi di produzione non evidenziano eventuali lavori nascosti (ossia una maggior produzione di quanto sia possibile in base alle ore documentate di lavoro effettuato).
3. Esistono prove documentate che attestano l’età al momento dell’assunzione, incluse copie di documenti quali i certificati di nascita, certificati religiosi o altri attestati locali oppure il passaporto.
4. L’apprendistato non viene utilizzato in modo scorretto per retribuire i giovani lavoratori meno degli adulti, per la stessa quantità e tipo di lavoro loro richiesto; il libro paga dimostra che i giovani lavoratori ricevono la stessa retribuzione per lo stesso lavoro mentre i programmi di apprendistato vengono attuati per un periodo di tempo definito e sono soggetti a controllo strutturato o registrazione presso un ente statale.
5. Il numero di apprendisti rappresenta una parte minima della forza lavoro, indicando pertanto che non vengono utilizzati per sostituire o evitare assunzioni permanenti di adulti.
6. Dai registri della locale scuola, la frequenza da parte di giovani lavoratori dell’azienda risulta essere conforme.
7. Esistono ricevute di pagamento da parte dell’azienda di stipendi, di tasse scolastiche, libri e/o uniformi.
8. Nel corso delle interviste emerge chiaramente la conoscenza e comprensione delle politiche e dei programmi aziendali da parte dei lavoratori – ai fini del recupero dei bambini lavoratori e della gestione dei giovani lavoratori nell’esecuzione di lavori leggeri.
9. Le testimonianze dei lavoratori e delle loro famiglie confermano la conformità che emerge dai documenti.
10. Nel corso delle interviste eseguite all’interno della comunità locale, insegnanti, assistenti sociali e sostenitori del benessere dei bambini confermano di aver collaborato con l’azienda per affrontare eventuali rischi legati al lavoro infantile.

**C. Strategia per le interviste ai lavoratori**

Si consiglia di applicare la seguente strategia per condurre le interviste con i bambini lavoratori o con tutti i lavoratori minori. Gli ispettori possono far riferimento alla strategia e adattarla affinché soddisfi speciali condizioni e ambienti locali.

Gli ispettori dovranno essere estremamente attenti nell’intervistare i lavoratori minori, perché possono avere diversi atteggiamenti, motivazioni ed esigenze psicologiche dai lavoratori adulti o dai bambini che non lavorano. Sarà pertanto utile includere all’interno del gruppo ispettivo esperti che conoscano i problemi relativi all’età dello sviluppo. In alternativa gli auditor potranno consultare degli esperti locali su base continuativa.

Occorre tener presente che è il datore di lavoro che viola le leggi e non il bambino. Pertanto gli auditor non devono mai dare l’impressione al bambino di essere sottoposto ad interrogatorio o investigazione. Al contrario, gli auditor devono trattare il bambino con atteggiamento premuroso come se fosse un amico o un socio con cui si è in amicizia, per meglio comprendere la situazione. Nel corso dell’intervista, gli auditor devono assolutamente rispettare il diritto del bambino a parlare o a rimanere in silenzio. Nel caso in cui dei bambini siano trovati a lavorare, gli ispettori dovranno nel breve e medio termine eseguire un’ispezione di controllo per verificare che sia stato adottato e rispettato un adeguato piano di recupero.

E’ inoltre importante condurre l’intervista in un luogo in cui il bambino si senta sicuro e a proprio agio, preferibilmente lontano dalla linea di produzione e dalla direzione – possibilmente lontano dal posto di lavoro. Occorre inoltre tener presente che se l’intervista è troppo lunga, il bambino potrebbe sentirsi a disagio, temere punizioni da parte della direzione o persino dai membri della squadra di lavoro. una possibilità consiste nell’intervistare il bambino durante la pausa del pranzo o dopo l’orario di lavoro, nel dormitorio.

Poiché la maggior parte di bambini inizia a lavorare per sostenere la famiglia e la famiglia rappresenta la loro principale preoccupazione, gli auditor potrebbero rompere il ghiaccio con delle domande sulla loro famiglia: città natale, genitori, fratelli, ecc... Gli ispettori potrebbero anche iniziare l’intervista complimentandosi con il bambino per il fatto che contribuisce al sostentamento della famiglia. In molti paesi in via di sviluppo, *ci si attende* che i bambini contribuiscano al reddito familiare; molti bambini sono persino orgogliosi di poter contribuire. Gli auditor dovrebbero indagare sui sistemi di addestramento e supervisione che vengono attuati.

L’obiettivo dell’intervista consiste nel comprendere come questi lavoratori minori vengono trattati – quale lavoro svolgono, quante ore lavorano, in che ore del giorno, cosa ne pensano delle condizioni sul posto di lavoro, da quanto tempo lavorano nell’azienda, e se viene loro concesso di rispettare l’obbligo scolastico. Si raccomanda nuovamente agli ispettori di formulare domande a risposta libera per incoraggiare un giudizio del bambino sulle condizione di lavoro. Per esempio, invece di chiedere semplicemente: “Ti piace lavorare in questa azienda?” gli auditor possono formulare le domande in modo diverso:

1. Da quanto tempo lavori qui? In che anno hai iniziato?
2. Per quanto tempo ancora intendi rimanere?
3. Ti piacciono le persone che ti circondano? Chi è il tuo migliore amico qui?
4. Con che frequenza riesci a parlare ai tuoi genitori? Con che frequenza li vedi?
5. Cosa fai normalmente dopo il lavoro?
6. Cosa vorresti fare da grande?

Nel corso delle interviste ai giovani lavoratori che sono assunti, gli auditor dovrebbero far loro anche delle domande sull’eventuale formazione che hanno ricevuto e se esiste, ed eventualmente come funziona il sistema di supervisione; sarebbe opportuno intervistare anche i supervisori. I lavoratori minori costituiscono generalmente il gruppo che riceve meno addestramento sulle questioni di salute e sicurezza e, tuttavia, sono maggiormente esposti ai pericoli che vi possono essere sul posto di lavoro. Risulta perciò fondamentale per gli auditor, nel corso dell’intervista, valutare le loro conoscenze e capacità in tal senso.

I lavoratori minori sono inoltre soggetti ad altri tipi di sfruttamento, come ad esempio una retribuzione più bassa (rispetto agli adulti) e un orario di lavoro più lungo. I bambini generalmente non parlano anche quando sanno di essere sottopagati. Questo è uno dei motivi principali per cui alcuni datori di lavoro preferiscono assumere lavoratori minori rispetto agli adulti. Per gli auditor è una vera e propria sfida comprendere la reale situazione di questi bambini lavoratori. Un’intervista ben condotta offre una buona opportunità per mettere a nudo questi problemi.

**§ III. CONTESTO DI RIFERIMENTO**

**A. Tentativi internazionali per porre fine al lavoro infantile**

Secondo le ultime stime dell’ILO per l’anno 2000, vi sono 211 milioni di bambini di età compresa tra i 5 e i 14 anni impegnati in qualche forma di attività economica, di cui l’88%, corrispondente a 186 milioni di bambini sono coinvolti nel tipo di lavoro infantile che deve essere abolito (incluse le forme peggiori). Da una stima di 141 milioni di ragazzi di età compresa tra i 15 e i 17 anni impegnati in attività economiche, 59 milioni lavorano nelle peggiori condizioni di lavoro infantile o in condizioni pericolose. [[11]](#footnote-11)

La povertà è diffusamente considerata come causa principale del lavoro infantile, dovuta ad un’associazione negativa tra il livello di sviluppo economico e le dimensioni del problema relativo al lavoro infantile. ILO 2002 Global Report on Child Labour (Rapporto globale dell’ILO del 2002 sul lavoro infantile) rivela che il 98% dei 211 milioni di bambini che lavorano si trovano nei paesi in via di sviluppo. Tuttavia, la povertà non è l’unica causa di questo problema. Credenze culturali, usanze tradizionali, diseguaglianze nella distribuzione della ricchezza, richiesta del mercato (di bambini a costi inferiori rispetto agli adulti), e mancanza di volontà politica di affrontare il problema, contribuiscono tutti a perpetuare il lavoro infantile. Ad esempio, in molte società, *ci si attende,* per tradizione, che i bambini contribuiscano al reddito familiare; ed un’infanzia trascorsa a lavorare è considerata una fase naturale del processo di integrazione sociale.[[12]](#footnote-12) In altre società, la tradizione e l’evoluzione a livello locale, di clan o famiglie include il lavoro infantile come strumento per la socializzazione dei bambini.

Nonostante la complessità del problema, si registra un crescente consenso internazionale, tra cui molti paesi in cui il lavoro infantile costituisce un grave problema, a sostegno di quanto segue: [[13]](#footnote-13)

1. L’infanzia deve essere dedicata all’educazione e allo sviluppo, non al lavoro.
2. Il lavoro infantile spesso mette a repentaglio l’opportunità che i bambini possono avere di diventare degli adulti produttivi.
3. Il lavoro infantile perpetua la povertà e la disuguaglianza sociale.
4. Il lavoro infantile può mettere a repentaglio la reputazione e la produttività di un paese, oltre all’accettazione globale delle sue esportazioni.

A partire dal 1919, anno in cui venne istituita, l’International Labour Organization (Organizzazione Internazionale del Lavoro) ha adottato più di dieci convenzioni che affrontano i problemi relativi al lavoro infantile, tra cui la Convenzione 138 (Convenzione sull’età minima) e la Convenzione 182 (Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile) costituiscono le fondamenta.

**B. Norme internazionali – Convenzioni ILO 138 e 182**

La Convenzione 138, adottata nel 1973, consolidò i principi delle precedenti convenzioni che trattavano vari aspetti del lavoro minorile e rimane, tuttavia, uno strumento fondamentale per il lavoro infantile. Si riferisce a tutti i settori dell’attività economica e a tutti i tipi di lavoro. Il requisito chiave della Convenzione 138 consiste nel fatto che i governi nazionali perseguono una politica nazionale che mira ad abolire effettivamente il lavoro infantile e ad aumentare gradatamente l’età minima per poter lavorare in modo da consentire “agli adolescenti di raggiungere il più completo sviluppo fisico e mentale.” Benché la Convenzione 138 (con la Raccomandazione 146) consenta ad alcuni paesi in via di sviluppo di fissare l’età minima per l’impiego in generale a 14 anni ed un’età minima per il lavoro leggero a 12 anni, l’obiettivo consiste nel sollecitare gli stati membri ad aumentare progressivamente l’età minima per lavorare in generale a 16 anni. Un altro importante requisito è costituito dal fatto che occorre stabilire un’età minima più alta, di almeno 18 anni, per i lavori pericolosi – ossia, lavoro che, per sua natura o per le circostanze in cui viene svolto, rischi di compromettere la salute, la sicurezza o la moralità del minore.

Nel giugno 1999, l’ILO all’unanimità adottò i suoi più recenti strumenti relativi al lavoro infantile, contro le Forme peggiori di lavoro minorile: la Convenzione 182, e Raccomandazione 190. E’ noto a tutti che l’abolizione di tutte le forme di lavoro infantile può solo avvenire tramite un processo graduale, e l’ILO ha perciò deciso di dare massima urgenza all’eliminazione delle forme peggiori di lavoro minorile.

Secondo la Convenzione 182, *le forme peggiori di lavoro minorile* includono:

(a) tutte le forme di schiavitù o pratiche analoghe alla schiavitù, quali la vendita o la tratta di minori, la servitù per debiti e l’asservimento, il lavoro forzato o obbligatorio, compreso il reclutamento forzato o obbligatorio di minori ai fini di un loro impiego nei conflitti armati;

(b) l’impiego, l’ingaggio o l’offerta del minore a fini di prostituzione, di produzione di materiale pornografico o di spettacoli pornografici;

(c) l’impiego, l’ingaggio o l’offerta del minore ai fini di attività illecite, quali, in particolare, quelle per la produzione e per il traffico di stupefacenti, così come sono definiti dai trattati internazionali pertinenti;

(d) qualsiasi altro tipo di lavoro che, per sua natura o per le circostanze in cui viene svolto, rischi di compromettere la salute, la sicurezza o la moralità del minore. [[14]](#footnote-14)

La Convenzione consente di stabilire a livello nazionale ciò che costituisce lavoro che rischi di compromettere la salute, la sicurezza o la moralità del minore. La Convenzione stabilisce che le autorità nazionali devono decidere quanto sopra, previa consultazione con i datori di lavoro e i lavoratori interessati. Prevede inoltre che si tenga conto, *inter alia*, dell’Articolo 3 della Raccomandazione 190 poiché fornisce ulteriori principi su quale tipo di lavoro rischia di danneggiare i minori. Particolare attenzione deve concentrarsi su :

1. i lavori che espongono i minori ad abusi fisici, psicologici o sessuali;
2. i lavori svolti sotterra, sott’acqua, ad altezze pericolose e in spazi ristretti;
3. i lavori svolti mediante l’uso di macchinari, attrezzature e utensili pericolosi o che implichino il maneggiare o il trasporto di carichi pesanti;
4. i lavori svolti in ambiente insalubre tale da esporre i minori, ad esempio, a sostanze, agenti o processi pericolosi o a temperature, rumori o vibrazioni pregiudizievoli per la salute;
5. i lavori svolti in condizioni particolarmente difficili, ad esempio con orari prolungati, notturni o lavori che costringano il minore a rimanere ingiustificatamente presso i locali del datore di lavoro.

Entro novembre 2002, 120 paesi avevano ratificato la Convenzione 138, 132 paesi avevano ratificato la Convenzione 182, ed un certo numero di altri paesi si stanno attivando per tale ratifica, dimostrando l’accettazione e l’impegno dei governi statali ad eliminare il lavoro infantile, soprattutto nelle sue forme peggiori.[[15]](#footnote-15) Ratificando le convenzioni ILO, i governi nazionali assumono l’obbligo in generale di :

1. Istituire e/o rivedere la legislazione nazionale in modo tale da riflettere i principi ILO;
2. Fissare regole precise che controllino le condizioni di lavoro/impiego; e
3. Fissino delle penali appropriate o altre sanzioni che garantiscano l’efficacia dell’applicazione di tali provvedimenti.

In aggiunta alle principali iniziative nazionali e internazionali che si concentrano sulla prevenzione ed eliminazione del lavoro infantile,[[16]](#footnote-16) si è registrato un numero crescente di iniziative nel settore privato. Per esempio, quasi tutti i principali codici di condotta sviluppati a partire dall’inizio degli anni ’90 dalle multinazionali includono l’elemento “No al lavoro infantile”. Nonostante le diverse impostazioni di monitoraggio ed attuazione, tutte le norme esistenti sul lavoro esterno come la SA8000, il codice di base dell’ETI, il codice modello WRC, ecc.., hanno una politica chiara contro il lavoro infantile.

LAVORO FORZATO

**§ I. requisiti della norma e relativa interpretazione**

### A. Requisiti di SA8000

SA8000 2.1 *L’azienda non deve usufruire di o favorire l’utilizzo di lavoro forzato 1, né deve essere richiesto al personale di depositare somme o documenti d’identità 2 all’inizio del proprio impiego presso l’azienda*.

**B. Definizioni ed interpretazione**

1. Il termine lavoro forzato o obbligatorio indica ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente o per cui tale lavoro o servizio sia richiesto quale mezzo per il pagamento di un debito.[[17]](#footnote-17) In questo contesto la “punizione” può implicare forme di sanzioni pecuniarie oppure forme di punizioni fisiche come la perdita di diritti e privilegi o restrizioni di movimento oppure la richiesta dei datori di lavoro di depositare somme o documenti d’identità (es. passaporti, ecc).

L’intento di questa definizione consiste nel comprendere tutte le forme di lavoro forzato, incluso il lavoro obbligatorio di carcerati per aziende commerciali private,[[18]](#footnote-18) la schiavitù per debiti (debt bondage) o lo stato di servitù per contratto (indentured servitude). Tutte queste forme sono proibite dalla norma SA8000 (consultare le sezione II.A.1. di seguito riportata: *Lavoro forzato*).

1. Il datore di lavoro non ha il diritto o l’autorità legale di trattenere i documenti d’identità originali dei propri dipendenti, come ad esempio il passaporto, il certificato di nascita, il permesso di lavoro, il permesso di soggiorno, i documenti di viaggio o qualsiasi altro documento che potrebbe limitare lo stato giuridico o di conformità alla legge del lavoratore, la sua libertà di viaggiare o la possibilità di lasciare il lavoro temporaneamente o permanentemente.

### C. Scopo di SA8000

SA 8000 proibisce tutti i tipi di lavoro forzato o obbligato in qualsiasi condizione esso si svolga, incluso il lavoro obbligato o forzato prestato in carcere. La norma SA 8000 prescrive che venga fatta una chiara e completa descrizione dei termini e delle condizioni di lavoro prima dell’assunzione del lavoratore, relativamente al periodo precedente o durante l’occupazione. I termini contrattuali devono essere comunicati e compresi da tutto il personale e non devono in alcun modo essere connessi a eventuali debiti e/o pagamenti a carico dei lavoratori. In altre parole, *nessuno sarà obbligato a lavorare.*

**§ II. CONSIDERAZIONI RELATIVE ALL’Audit**

**A. Elementi chiave da esaminare**

*Si riportano di seguito degli* ***esempi*** *di problemi che gli auditor dovrebbero verificare:* ***lavoro obbligato per schiavitù per debiti (bonded labour), libertà di movimento, lavoratori migranti, e subappalti****. Non si tratta affatto di un elenco completo, spetterà agli auditor adattarlo e/o estenderlo a seconda dell’unità produttiva sottoposta a verifica o di altre condizioni locali.*

#### **1) Lavoro obbligato**

SA8000 proibisce il **lavoro obbligato per schiavitù per debiti (bonded labour)** in cui una persona viene obbligata dal datore di lavoro o dal creditore a lavorare per restituire un debito finanziario all’ente di credito. Si possono sospettare delle condizioni di lavoro obbligato nei casi in cui i dipendenti siano soggetti a sanzioni finanziarie che effettivamente li obbligano a rimanere impiegati presso l’azienda.

Il tipo più comune di lavoro obbligato si basa su coercizione dovuta ad indebitamento (debt bondage), per cui un lavoratore (o persona a carico o erede) è legato ad un particolare creditore per un periodo di tempo specificato o meno e obbligato a lavorare fino all’estinzione delle somme dovute. Una fabbrica a Taiwan potrebbe, per esempio, assumere dei lavoratori filippini. Prima di essere assunti, i lavoratori filippini potrebbero aver contratto un debito con un’agenzia di reclutamento per un compenso irragionevolmente elevato, per cui in pratica perdono l’opzione di poter lasciare la fabbrica di Taiwan.

Si raccomanda agli auditor di esaminare attentamente eventuali pratiche impiegate dall’azienda o dalle agenzie appaltate dall’azienda che possano implicare una coercizione finanziaria dei dipendenti. Queste pratiche possono includere depositi versati dai lavoratori al momento dell’assunzione, tariffe per il servizio di reclutamento irragionevolmente elevate, programmi di prestito, credito o acquisto iniqui applicati ai dipendenti, direttamente o indirettamente gestiti dal datore di lavoro, che possano privare i lavoratori della loro libertà economica. Altre forme di intimidazione economica possono includere l’applicazione di una trattenuta da parte dei datori di lavoro su una quota dello stipendio mensile sino alla fine dell’anno o al termine del rapporto di lavoro, o il rifiuto di versare le indennità richieste per legge. Tali pratiche possono effettivamente impedire ai dipendenti di lasciare l’azienda di loro spontanea volontà. Si deve porre grande attenzione quando si riscontrano giovani lavoratori poiché i bambini sono più esposti al lavoro obbligato. potrebbero anche essere stati “venduti” al datore di lavoro, dalle loro famiglie, indotti delle loro condizioni di povertà.

Alcune fabbriche richiedono ai lavoratori di pagare per il loro addestramento iniziale poiché vengono generalmente convinti da un’altra fabbrica a trasferirsi presso quest’ultima, allettati da una paga leggermente superiore, dopo che hanno completato il periodo di addestramento nella prima Ad alcuni lavoratori la fabbrica richiede persino di sostenere il costo di macchinari costosi onde evitare possibili furti. Tali pratiche non sono generalmente consentite e l’auditor le deve esaminarle attentamente per stabilirne il grado di ragionevolezza, valutando le esigenze dell’impresa in relazione ai diritti dei lavoratori contro gli abusi.

Gli auditor dovrebbero analizzare il livello di indebitamento del lavoratore nei confronti della fabbrica o delle imprese legate alla fabbrica stessa (es. reclutatori, negozi aziendali, ecc..). Se questi livelli di indebitamento prosciugano una parte significativa della retribuzione dei lavoratori – e non esiste per i lavoratori una via alternativa realistica per non incorrere in quei prestiti – ciò può indicare che esiste un rapporto di lavoro basato sulla coercizione e sull’abuso.

#### **2) Libertà di movimento**

Lo scopo principale di quest’aspetto della SA8000 consiste nel garantire la libertà fisica dei dipendenti sul posto di lavoro. I dipendenti devono essere liberi di andarsene dal posto di lavoro e di poter gestire il proprio tempo al termine del turno di lavoro, senza l’interferenza o l’intimidazione da parte della direzione o delle guardie di sicurezza. I lavoratori devono poter essere liberi di scegliere di abbandonare il posto di lavoro, purché abbiano adempiuto ai propri obblighi stipulati in un contratto di lavoro corretto e trasparente. La restituzione del prestito deve essere considerata come questione separata dal contratto di lavoro. In generale i contratti di lavoro contengono una clausola che prevede il recesso dal contratto per entrambe le parti, tramite notifica entro un determinato numero di giorni. La direzione deve astenersi dall’imporre qualsiasi forma di sanzione contro tale scelta.

La reclusione costituisce un esempio estremo di tali sanzioni, tuttavia non è così infrequente nelle fabbriche, in particolare nelle piccole officine private, lontane dagli occhi del pubblico o in dormitori situati in grossi centri produttivi. Un modo per indagare su eventuali violazioni consiste nel controllare le clausole dei contratti delle guardie di sicurezza rispetto al servizio che viene effettivamente svolto. Le guardie di sicurezza servono per tutelare la sicurezza sul posto di lavoro, e non dovrebbero in alcun modo essere utilizzate per intimidire i lavoratori o limitarne la libertà. Gli auditor dovrebbero intervistare sia le guardie che i lavoratori per verificare la natura del lavoro eseguito dalle guardie stesse.

Benché meno evidenti, esistono altri tipi di sanzioni che possono ugualmente compromettere la libera scelta dei lavoratori, quali ad esempio il versamento di depositi al momento dell’assunzione, l’applicazione di una trattenuta da parte dei datori di lavoro di una quota dello stipendio mensile sino alla fine dell’anno o al termine del rapporto di lavoro, o il rifiuto di versare le indennità richieste per legge, tali pratiche possono effettivamente impedire ai dipendenti di lasciare l’azienda di loro spontanea volontà. In alcune parti del mondo si richiede spesso ad un lavoratore neoassunto di acquistare un’obbligazione che verrà restituita al lavoratore al termine del periodo di lavoro sottoscritto per contratto. Comunemente noto come “runaway insurance (assicurazione contro la fuga)”, questo strumento finanziario viene trattenuto dalla fabbrica ed un lavoratore viene meno ai suoi impegni qualora lasciasse la fabbrica senza permesso. Tale pratica non è consentita qualora l’obbligazione venisse acquistata sotto costrizione quale condizione necessaria per essere assunti. Gli auditor dovrebbero indagare se i dipendenti siano in alcun modo soggetti a limitazioni, coercizione o intimidazione sul posto di lavoro o nei dormitori dell’azienda. Si raccomanda agli auditor di esaminare a fondo questi problemi. I contratti di lavoro, la registrazione degli stipendi, i contratti tra l’azienda e le agenzie di reclutamento e tutti gli altri documenti devono essere controllati attentamente, e prove di conformità devono essere raccolte mediante le interviste con i lavoratori, con i membri della famiglia e gruppi locali, se ritenuto opportuno.

Gli auditor dovrebbero essere consapevoli che alcuni rapporti di lavoro sono offuscati dall’uso di ‘appaltatori’ di manodopera o ‘subcontraenti’, come nel caso in cui ***tali lavoratori siano retribuiti da un’agenzia di collocamento o indebitati nei confronti di un’agenzia terza di reclutamento.*** Tramite interviste al lavoratore e controllando presso la direzione e gruppi locali, gli auditor dovrebbero accertare come l’azienda recluta i propri lavoratori, da dove provengono e chi li aiuta a trovarli. I dirigenti sul posto di lavoro potrebbero anche non trattenere i documenti o emettere prestiti, tuttavia gli auditor dovrebbero esaminare eventuali agenzie di reclutamento o di collocamento che risultino coinvolte (vedere la sezione 4 sui rapporti di subappalto di seguito riportati).

###### **3) Lavoratori migranti**

I lavoratori migranti sono maggiormente esposti al lavoro forzato rispetto ai lavoratori locali. Tali lavoratori migranti spesso mancano della sussistenza di base che una casa può fornire. E’ improbabile che siano rappresentati da un sindacato o altra organizzazione di lavoratori, e probabilmente sono meno informati sui loro diritti di base e su come meglio difendere tali diritti. Molti lavoratori migranti possono essersi indebitati e di conseguenza, devono lavorare lontano da casa con accordi di sfruttamento stipulati dai loro creditori. Altri lavoratori migranti possono aver firmato contratti con agenzie di reclutamento prima di andare nelle fabbriche, senza comprendere che i contratti possono contenere elementi che compromettono i loro diritti e limitano la loro libertà.

Tenendo a mente queste informazioni, ovunque vi sia un grosso numero di lavoratori migranti tra i dipendenti di un’azienda, si raccomanda agli auditor di utilizzare la debita diligenza (due diligence) nel controllare la relativa documentazione e di condurre interviste esaurienti per assicurarsi che nessun lavoratore emigrato sia soggetto a qualche forma di sfruttamento, coercizione o discriminazione. (Si consiglia di consultare anche il Capitolo 5: Discriminazione).

#### **4) Subappalto**

Anche se le aziende non sempre ricorrono direttamente all’uso del lavoro forzato, possono tuttavia sostenerne l’uso instaurando rapporti commerciali con altri fornitori, contraenti, subcontraenti o reclutatori di manodopera. Gli auditor dovrebbero tenere ciò in considerazione prima di firmare una dichiarazione di “assenza di lavoro forzato”. L’azienda, ad esempio, potrebbe utilizzare lavoratori interinali tramite un sub-contraente, o dare in appalto parte della produzione. L’azienda può far affidamento sui prodotti o servizi offerti da altri fornitori o sub-fornitori, dove potrebbero esistere varie forme di lavoro forzato. Costituisce una grave violazione della norma SA8000 (che merita un’azione correttiva coerente) e di altre norme internazionali che regolano il rapporto di lavoro di fondo a livello internazionale se una fabbrica ordina delle merci o dei servizi da qualsiasi altra organizzazione che utilizza la manodopera di carcerati non difesa come previsto dalla Convenzione ILO n. 29, articolo 2.2.c.

In tali casi, si raccomanda agli auditor di verificare attentamente tutti gli ordini e contratti commerciali disponibili, oltre alle cartelle relative al personale (di lavoratori interinali) per accertare che l’azienda persegua delle politiche e procedure appropriate per esaminare almeno le procedure utilizzate in tal senso dai fornitori, contraenti e sub-contraenti diretti.

**B. Prove di conformità**

Si riportano di seguito alcuni esempi di prove che possono indicare conformità alla norma SA8000, benché nessuno da solo sia sufficiente. L’elenco non è esauriente, non tutte le voci sono obbligatorie. L’adempimento di tutte le voci dell’elenco non garantisce automaticamente la conformità delle stesse. Gli auditor devono quindi sviluppare una propria strategia per raccogliere prove a seconda del contesto e di ciò che riscontrano nel corso delle verifiche.

1. La politica aziendale o della direzione non consente di trattenere o possedere i documenti originali che appartengono ai dipendenti, come i passaporti, permessi di lavoro o certificati di nascita.
2. I dipendenti confermano che è stato loro richiesto di non lasciare depositi in denaro, né di documenti di identità , stipendi o soldi.
3. I lavoratori non sono tenuti a versare emolumenti illegali o pagare programmi di formazione frequentati nel periodo in cui lavoravano presso l’azienda.
4. I lavoratori confermano che sul mercato esistono alternative a quella di contrarre debiti con l’azienda o con organismi a questa legati (negozi, alloggi); qualora ciò non fosse possibile (es. a causa della distanza), le condizioni applicate dall’azienda sono identiche o migliori a quelle di mercato.
5. I dipendenti non hanno debiti cospicui o di lunga durata con l’azienda, in relazione ai quali non esiste altro metodo di pagamento che il lavoro.
6. Le registrazioni degli stipendi indicano che viene eseguito l’intero versamento degli stipendi ai dipendenti entro i termini stabiliti, e che nessun metodo di pagamento priva i lavoratori del proprio diritto di recesso dall’impiego.
7. Esistono guide, manuali di formazione, procedure per le vertenze sindacali e/o contratti di assunzione e i dipendenti sono consapevoli dei loro scopi e dei vantaggi che da questi derivano; il tutto a dimostrazione della natura volontaria dell’assunzione.
8. L’azienda utilizza contratti di lavoro (scritti e comunicati nelle diverse lingue dei dipendenti) trasparenti, equi e facilmente comprensibili, contenenti clausole e condizioni ragionevoli sul recesso anticipato dal lavoro e i lavoratori comprendono il contratto.
9. Se è presente personale di sicurezza sul luogo di produzione e per i dormitori, i lavoratori hanno libero accesso di andare e venire da questi luoghi. I familiari dei dipendenti possono recarsi in visita liberamente.
10. La testimonianza dei lavoratori conferma quanto riportato nella documentazione e nelle affermazioni dei dirigenti relative alla coercizione e alle condizioni del rapporto di lavoro.
11. Alcuni lavoratori vivono all’esterno del complesso, quando vengono forniti dormitori per i lavoratori migranti indicando che hanno il diritto di scegliersi la sistemazione.

**C. Strategia per le interviste ai lavoratori**

Si riporta di seguito una strategia generica raccomandata per condurre le interviste con i lavoratori. Gli auditor possono fa riferimento a questa strategia e adattarla per meglio soddisfare le specifiche condizioni e ambienti culturali locali.

Come affermato sopra, molte aziende non fanno necessariamente ricorso al lavoro forzato, ma possono ugualmente sostenerlo in altri modi: assumendo lavoratori interinali tramite subcontraenti che lavorino presso le loro strutture; appaltando la loro produzione; imponendo il lavoro straordinario ai propri dipendenti senza richiedere il loro consenso; o limitando la loro libertà di movimento dopo l’orario di lavoro. Lo scopo di condurre interviste con i lavoratori consiste perciò non solo nell’individuare eventuale lavoro forzato in un certo luogo di lavoro in un determinato periodo di tempo, ma anche nel determinare se esistano eventuali rapporti di lavoro presso l’azienda che non siano di natura volontaria.

Prima di recarsi presso l’azienda, risulterà utile agli auditor consultarsi in modo esauriente con i sindacati, ONG e altri gruppi locali sulla situazione in generale, sui rapporti di lavoro in un determinato settore industriale o in una certa azienda. Se il lavoro forzato o qualsiasi altra forma di lavoro obbligato genera preoccupazione, gli auditor dovrebbero dare priorità a questo problema nell’impostare le interviste con i lavoratori.

Un contratto di lavoro trasparente ed equo costituisce un indicatore di un buon sistema di gestione del rapporto di lavoro. Gli auditor possono chiedere agli intervistati la loro conoscenza e comprensione del contratto di lavoro, ed in particolare in base a quali clausole e condizioni i dipendenti possano recedere dal contratto prima della data di scadenza dello stesso.

Gli auditor possono anche indagare su come i lavoratori sono stati assunti per il loro lavoro. Se è stato fatto ricorso a degli agenti di reclutamento, gli auditor dovrebbero accertarsi se hanno pagato prezzi elevati per tali servizi (es. per il reclutamento o trasporto, per le pratiche relative ai documenti) e se hanno eventuali “contratti ombra” (shadow agreements) (es. debiti pendenti o un contratto nascosto che definisca le condizioni di lavoro del dipendente) con le agenzie di reclutamento, esterni al formale contratto di lavoro che potrebbe fissare un periodo minimo di durata dell’impiego.

Molti lavoratori versano qualche forma di deposito al momento del reclutamento, a copertura delle spese di formazione, o per l’uniforme, ecc... Gli auditor dovrebbero indagare per capire se eventuali depositi di questo tipo possano in effetti limitare la libertà dei dipendenti. Al momento opportuno, gli auditor possono chiedere e verificare se gli originali dei principali documenti d’identità sono in possesso dei lavoratori.

Può inoltre risultare utile chiedere : se gli intervistati sono pagati direttamente, o mediante dei membri della famiglia o qualsiasi altra entità; se possono spiegare le detrazioni applicate ai loro stipendi; e se l’intero versamento viene effettuato nei tempi stabiliti. Il pagamento dovrebbe essere eseguito tempestivamente e in conformità ai requisiti di legge. Il normale versamento deve essere generalmente fatto entro 7-10 giorni dal termine del periodo di paga.

**§ III. CONTESTO DI RIFERIMENTO**

**A. Normative internazionali e legislazione nazionale**

Il termine “lavoro forzato” porta alla mente immagini di prigionieri incatenati e grondanti di sudore nelle miniere e piantagioni, sotto l’occhio vigile di guardie armate o personale militare. In realtà, questa forma di lavoro forzato esiste ancora, ma solamente in pochissimi paesi. Altre forme di lavoro forzato, come la schiavitù per debiti sono meno note, ma oggigiorno molto più diffuse nel mondo. Secondo “The United Nations Working Group on Contemporary Forms of Slavery” nel 1999 circa 20 milioni di persone nel mondo erano in stato di schiavitù per debiti. [[19]](#footnote-19)

Come per la questione del lavoro infantile, le principali cause del lavoro forzato includono la povertà e la mancanza di istruzione gratuita statale. In alcune regioni, le credenze culturali tradizionali possono contribuire a perpetrare tale situazione. Il fenomeno non è limitato ai paesi in via di sviluppo. In alcuni settori industriali e in alcune regioni di paesi altamente sviluppati come gli Stati Uniti ed il Regno Unito, ad esempio, spesso accade che i lavorati migranti diventino le vittime del lavoro vincolato.

Il lavoro forzato, nelle sue innumerevoli forme, è universalmente condannato. [[20]](#footnote-20)  La Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo, adottata 50 fa, afferma che “ Nessun individuo potrà essere tenuto in stato di schiavitù o di servitù.” [[21]](#footnote-21)

La Convenzione ILO n. 29 sul Lavoro Forzato (1930) prevede che i governi nazionali prendano le necessarie misure per prevenire e sopprimere l’uso del lavoro forzato o obbligatorio.

La Convenzione ILO n. 95 sulla protezione del salario (1949) prevede che il salario sia pagato a intervalli regolari e proibisce metodi di pagamento che privino il lavoratore della possibilità di recedere dal proprio contratto di lavoro.

La Convenzione ILO n.105 sull’abolizione del lavoro forzato (1957) prevede che i membri ILO che abbiano ratificato la Convenzione si impegnino ad abolire il lavoro forzato od obbligatorio come misura di coercizione politica a fini di sviluppo economico o come misura di disciplina del lavoro, ecc..

La maggioranza degli stati membri ILO hanno ratificato le due principali convenzioni che combattono il lavoro forzato. Al dicembre 2002, 158 hanno ratificato la Convenzione 105 e 161 paesi hanno ratificato la Convenzione 29. Tali paesi hanno convenuto di creare una nuova legislazione o di rivedere quella esistente in modo tale da riflettere i principi delle convenzioni ILO ed indicare l’impegno dei governi ad eliminare il lavoro forzato nelle sue numerose forme.

**B. Caso di studio: Il lavoro vincolato negli Stati Uniti [[22]](#footnote-22)**

Nel settembre 2002, venne raggiunto un accordo storico tra i lavoratori del settore dell’abbigliamento, i sostenitori dei diritti umani, i principali dettaglianti statunitensi del settore dell’abbigliamento e le fabbriche di questo settore situate a Saipan, noto anche come US Commonwealth of the Northern Mariana Islands (Marianna del Nord), la principale catena di isole dell’Oceano Pacifico.

26 rivenditori di abbigliamento statunitensi che acquistano capi di vestiario confezionati in Saipan e 23 produttori di capi di vestiario di Saipan accettarono di comporre una vertenza contro di loro in una causa intentata presso il tribunale federale per presunte violazioni delle leggi relative al salario e alle ore lavorative ed altri diritti dei lavoratori non rispettati.

Nel gennaio 1999, Sweatshop Watch, Asian Law Caucus, Global Exchange, UNITE, e i lavoratori del settore dell’abbigliamento di Saipan intentarono tre cause separate contro vari rivenditori e fabbriche di capi di vestiario asserendo violazioni del codice del lavoro statunitense e delle norme internazionali sui diritti dell’uomo.

Gli attori della causa affermarono che migliaia di lavoratori del settore dell’abbigliamento vivono ed eseguono lavori faticosi in condizioni deplorevoli a Saipan, lavorando fino a 12 ore al giorno, 7 giorni alla settimana, guadagnando U.S. $3,05 all’ora o meno, spesso senza che venga loro retribuito lo straordinario richiesto dal Diritto del lavoro statunitense. [[23]](#footnote-23) I capi di vestiario prodotti a Saipan recano l’etichetta “Made in USA”. Tuttavia la maggior parte dei posti di lavoro nel settore dell’abbigliamento sono occupati da lavoratori migranti provenienti dalla Cina, dalle Filippine, dal Bangladesh e dalla Tailandia. Con la promessa di una retribuzione elevata e una migliore qualità di vita negli Stati Uniti, questi lavoratori accettarono di pagare delle quote di reclutamento che potevano essere anche di varie migliaia di dollari. Molti lavoratori affermarono inoltre di aver firmato dei “contratti ombra” contravvenendo ai diritti di base dell’uomo, inclusa la libertà di iscriversi al sindacato, di frequentare funzioni religiose, di lasciare il posto di lavoro o sposarsi dopo aver iniziato a lavorare. Queste circostanze, gli attori asserivano, intrappolano i lavoratori del settore dell’abbigliamento in uno stato di servitù per contratto.

L’accordo per comporre la vertenza adotta un rigoroso codice di condotta, inclusa la garanzia di una retribuzione a premio per lavoro straordinario, cibo sano e acqua potabile e altri diritti fondamentali dei lavoratori. I lavoratori che desiderano ritornare ai propri paesi d’origine avranno diritto fino a $3.000 in indennità di trasferimento al personale.

Quest’accordo storico porta il fondo complessivo per la composizione della vertenza a più di 20 milioni di dollari USA. Ogni azienda verserà un contributo una tantum al fondo, che servirà a finanziare il programma di monitoraggio, a ricompensare fino a 30.000 ex e attuali lavoratori del settore dell’abbigliamento, e a coprire le spese amministrative e gli onorari degli avvocati. Alcuni sostenitori dei diritti dei lavoratori continuano tuttavia a esprimere preoccupazione e a rimanere vigili sulla composizione dei membri della corte, sull’accesso limitato alle fabbriche e sugli inefficaci controlli e meccanismi applicativi.

SALUTE E SICUREZZA

**§ I. REQUISITI DELLA NORMA E RELATIVA INTERPRETAZIONE**

**A. Requisiti di SA8000**

**SA8000 3.*1*** *L’azienda, tenendo presente lo stato delle conoscenze relativo allo specifico settore industriale e tutti i rischi connessi, deve garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro1 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, riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente fattibile, le cause dei pericoli insiti nell’ambiente di lavoro . 2*

**SA8000 3.2** *L’azienda deve nominare un alto dirigente*3  *quale responsabile4 della salute e della sicurezza di tutto il personale e dell’attuazione degli elementi indicati in questa norma inerenti la salute e la sicurezza*.

*.*

**SA8000 3.3** *L’azienda deve garantire che tutto il personale riceva una formazione regolare*5 *e documentata in materia di salute e sicurezza e che tale formazione venga ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni.*

**SA8000 3.4** *L’azienda deve stabilire dei sistemi*6 *per individuare, evitare, o fronteggiare potenziali rischi per la salute e la sicurezza di tutto il personale.*

**SA8000 3.5** *L’azienda deve fornire, ad uso di tutto il personale, dei servizi igienici*

*puliti, accesso all’acqua potabile, e, se necessario, strutture igienico-sanitarie per la conservazione di cibi.*

**SA8000 3.6** *L’azienda deve garantire che gli alloggi eventualmente forniti al personale siano puliti, sicuri e adeguati ai bisogni fondamentali del personale stesso.*

**B. Definizioni e interpretazione**

1. Ambiente di lavoro salubre e sicuro come viene definito dalle leggi nazionali e/o dalle norme industriali.
2. Pericolo definito dall’ILO come “insito potenziale che può causare lesioni o danni alla salute delle persone” – ad esempio, specifici pericoli associati all’uso di sostanze chimiche o macchinari.
3. L’alto dirigente per la salute e la sicurezza dovrebbe avere l’autorità e sufficienti risorse per attuare le politiche aziendali ed i piani d’azione correttiva, se necessario.
4. Oltre che ad essere del singolo dirigente, la responsabilità della salute e della sicurezza dei dipendenti risiede a tutti i livelli dirigenziali, a partire dai diretti supervisori sino alla massima dirigenza.
5. Con “*regolare*” si intende almeno una volta all’anno.
6. Il termine “sistemi” si riferisce ai Sistemi di Gestione in generale, a cui si fa riferimento nel Capitolo 9.

**C. Scopo di SA8000**

Il datore di lavoro è responsabile della salute e della sicurezza di tutti i dipendenti SA 8000 ha lo scopo di assicurare un luogo di lavoro sicuro e salubre, in cui siano state introdotte le misure preventive per evitare incidenti e rischi collegati a salute e sicurezza, *sia nel medio che nel lungo termin*e.

*La Direzione* è responsabile delle condizioni del luogo di lavoro e pertanto deve assicurare che i lavoratori siano in grado di eseguire le loro funzioni nel corso della loro vita da adulti senza alcun danno, effettivo o latente, alla salute. Un sistema efficace è fondamentale per creare un luogo di lavoro sicuro e salutare. Per garantirne l’efficacia tutti i dipendenti dovrebbero essere regolarmente informati e addestrati.

**§ II. ConsideraZIONI RELATIVE ALL’AUDIT**

**A. Elementi chiave da esaminare**

Si riportano di seguito degli esempi di alcuni problemi che gli auditor dovrebbero verificare. L’elenco non è esauriente. Gli auditor dovrebbero adattarlo e/o ampliarlo e sviluppare una strategia specifica di verifica a seconda delle circostanze esistenti presso l’unità produttiva ed altre condizioni locali.

Conformemente alla raccomandazione numero undici per l’Auditor Advisory, relativa alla documentazione richiesta, la Salute e la Sicurezza dovrebbero essere trattate in tutti i Rapporti di verifica. [[24]](#footnote-24)

1. **Sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro**

SA8000 richiede la creazione di procedure e politiche sistematiche atte a prevenire pericoli e rischi sul lavoro alla loro fonte e di ricercare un continuo miglioramento delle stesse. Tali politiche e procedure dovrebbe costituire una componente indispensabile per il sistema di gestione complessivo della SA8000.

Il datore di lavoro è il principale responsabile della salute e della sicurezza sul posto di lavoro. Si riportano di seguito alcuni esempi di responsabilità. Il ritmo produttivo è talmente veloce da non consentire ai lavoratori di prendere le necessarie precauzioni di sicurezza? I lavoratori sono consapevoli dei rischi che corrono e sanno come ridurli al minimo? E’ troppo caldo per indossare maschere o indumenti protettivi? Gli indumenti protettivi sono forniti gratuitamente? I posti a sedere sono ergonomici o inducono ad assumere una postura scorretta?

L’impegno e la leadership del datore di lavoro assumono un ruolo fondamentale nella creazione ed attuazione di politiche e procedure relative alla salute e sicurezza sul posto di lavoro (OSH ). Si raccomanda quindi agli auditor di verificare innanzitutto l’impegno del datore di lavoro nel controllare l’efficienza del sistema di gestione della sicurezza e salute sul posto di lavoro. Ciò dovrebbe costituire un punto focale nella gestione delle interviste; si consigliano interviste del tipo uno a uno per stabilire il livello di conoscenza e comprensione tecnica posseduto dal personale responsabile e con posizione di leadership (Per ulteriori informazioni sulle interviste consultare il Capitolo 9).

Il sistema di gestione della sicurezza e salute sul posto di lavoro, così come i sistemi di gestione della SA8000 in generale, dovrebbero contenere gli elementi principali di *politica, programmazione e realizzazione, revisione della prestazione e valutazione, azioni correttive, formazione e comunicazione.* (Si prega consultare il Capitolo 9: Sistemi di gestione).

Inoltre, alla base di un sistema di gestione di successo della sicurezza e salute sul posto di lavoro vi sono dei doveri e delle responsabilità delegati e definiti in modo chiaro a tutti i livelli della struttura organizzativa, dagli operai sino ai massimi dirigenti. La Clausola 3.2 della SA8000 richiede che l’azienda nomini un Alto dirigente responsabile dell’attuazione del Sistema di salute e sicurezza sul posto di lavoro in tutta l’azienda o cantiere. E’ importante accertarsi che a tale persona siano conferite l’autorità, il sostegno e le risorse necessarie per affrontare in modo adeguato e a tutti i livelli i problemi relativi alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro. Il ruolo del responsabile della salute e sicurezza sul posto di lavoro deve essere accresciuto e supportato da tutto il personale, in particolare dagli operai, il cui ruolo consiste nel consigliare, rivedere e attuare le misure relative alla salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Si consiglia di consultare le sezioni di seguito riportate per la relativa discussione. Un’altra fonte utile relativa ai Sistemi di gestione della salute e sicurezza sul posto di lavoro sono le Linee guida ILO *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems* (ILO Safe Work: 2001).

**2) Partecipazione dei dipendenti e impegno della direzione**

La partecipazione dei dipendenti e dei sindacati a tutti i livelli costituisce un elemento fondamentale per creare un ambiente di lavoro sicuro e salubre, ed è vista dall’ILO come un “diritto fondamentale dei lavoratori” oltre che un dovere. [[25]](#footnote-25) I dipendenti dovrebbero essere invitati a partecipare alla definizione, sviluppo e revisione del programma di salute e sicurezza sul posto di lavoro. Dovrebbero assumere un ruolo attivo nell’individuare rischi e progettare possibili soluzioni, creando una cultura basata sulla proprietà e responsabilità. La partecipazione dei dipendenti è particolarmente importante quando viene proposta un’innovazione importante che potrebbe avere delle implicazioni sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro, e quando vengono proposte nuove misure relative alla salute e sicurezza sul posto di lavoro. E’ importante che anche i dipendenti siano coinvolti nella stesura delle relazioni sugli incidenti, nelle ispezioni pertinenti la salute e sicurezza sul posto di lavoro, nell’individuazione ed attuazione di azioni correttive ed in generale nel processo decisionale relativo a questioni attinenti alla salute e sicurezza sul lavoro.

La partecipazione istituzionalizzata dei dipendenti, mediante meccanismi quali comitati di lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro, un dialogo costante tra i sindacati e la direzione, cassette per suggerimenti, e procedure per lamentele possono essere indicative dell’impegno profuso dalla direzione. Gli auditor possono ricercare prove di partecipazione a comitati, consultazioni aperte con i dipendenti, delegati dei lavoratori e funzionari incaricati della salute e sicurezza. Le interviste ai lavoratori possono fornire informazioni preziose sul livello ed efficacia della partecipazione.

**3) Formazione**

La formazione costituisce una parte fondamentale di qualsiasi programma sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro. Gli auditor dovrebbero accertarsi che i datori di lavoro organizzino programmi di formazione efficaci e su base regolare e che i lavoratori siano addestrati su come eseguire le proprie mansioni in sicurezza e con minimi rischi per la salute. A livello più ampio, i datori di lavoro dovrebbero informare il personale sui potenziali rischi esistenti sul posto di lavoro. Tale formazione dovrebbe includere informazioni sulla natura e sui rischi impliciti in alcune attività e in alcune sostanze chimiche, informazioni sulla prevenzione ed il controllo dei rischi, ed in particolare, esercitazioni per eventuali emergenze. Gli auditor dovrebbero verificare che si svolgano esercitazioni antincendio con sufficiente frequenza, tenendo conto della rotazione del personale, quale percorso formativo per tutti i nuovi lavoratori.

Questo tipo di formazione deve essere estesa gratuitamente a tutti i dipendenti nella loro lingua madre. La formazione dei lavoratori deve aver luogo durante le ore lavorative e non come impegno fuori dall’orario di lavoro. Se dovesse aver luogo durante il fine settimana, i lavoratori devono essere compensati con aliquote di premio sulla retribuzione straordinaria, o concedendo giorni di riposo per controbilanciare il tempo dedicato alla formazione. Se opportuno, la formazione dovrebbe anche essere offerta agli appaltatori e/o lavoratori interinali che lavorano in cantiere. Se necessario, il datore di lavoro dovrebbe invitare degli esperti esterni sulla salute e sicurezza a tenere i corsi di formazione.

**4) Controllo dei rischi e prevenzione degli incidenti**

Le misure di controllo e prevenzione dei rischi dovrebbero essere applicati in tutta l’azienda:

1. I datori di lavoro, ove possibile, dovrebbero cercare di eliminare i rischi. Ad esempio, l’uso di sostanze alternative meno infiammabili o volatili e prodotti o sostanze chimiche meno tossiche, nel caso di colle, pitture e solventi, possono rendere un posto di lavoro assai più sicuro. Analogamente, macchinari ed attrezzature che ricevono un’adeguata manutenzione utilizzati in concomitanza con misure di sicurezza adeguate possono prevenire incidenti e infortuni.
2. Ove alternative non siano disponibili o abbiano costi proibitivi, soluzioni tecniche, speciali pratiche lavorative possono ridurre significativamente l’esposizione alle sostanze pericolose e attività rischiose. Si possono eliminare notevoli rischi per i lavoratori introducendo attività meccanizzate come l’immersione di componenti in sostanze tossiche o il taglio di materiali con strumenti elettrici affilati.
3. Ove non si possa eliminare l’esposizione diretta dell’uomo, occorre fornire la massima protezione per evitare infortuni. A nessun lavoratore si deve richiedere di eseguire una mansione pericolosa senza attrezzatura e indumenti protettivi adeguati.
4. Dovrebbero esistere le procedure di risposta all’emergenza, come l’evacuazione e il pronto soccorso, e tutti i lavoratori dovrebbero essere informati su come si devono comportare in caso di incidente. I rappresentanti della salute e sicurezza sul lavoro ed il personale medico in loco dovrebbero essere chiaramente informati su come cercare assistenza medica esterna in caso di emergenza. La causa, l’impatto e le misure adottate a seguito degli incidenti dovrebbero essere esaminate e riportate per iscritto.

Gli auditor dovrebbero tenere conto del fatto che gli incidenti capitano più frequentemente quando i lavoratori lavorano per molte ore e fanno dello straordinario, quando eseguono dei compiti pericolosi, e quando le istruzioni scritte o orali, la formazione e le misure protettive sono insufficienti. Gli incidenti e gli infortuni si verificano più di frequente durante il periodo in cui si registra il picco di produzione, e si esegue più lavoro straordinario. La stanchezza e la mancanza di concentrazione sono fattori che contribuiscono in maniera significativa al verificarsi di incidenti sul lavoro. Lunghi periodi di lavoro inducono stanchezza e riducono anche la resistenza e la capacità dei lavoratori ad affrontare stress provenienti dall’esterno, aumentando perciò la loro predisposizione ad ammalarsi e riducendo la loro capacità di ripresa a seguito di infortuni o intossicazione da sostanze chimiche.

**5) Riabilitazione e risarcimento**

I lavoratori infortunatisi a causa di incidenti verificatisi sul posto di lavoro o che sono affetti da malattie occupazionali spesso perdono il proprio posto di lavoro e la capacità lavorativa per potersi cercare un altro lavoro. In tali casi, le aziende dovrebbero accertarsi che ai lavoratori coinvolti venga fornita una riabilitazione adeguata e/o siano risarciti. Per verificare ciò, gli auditor possono studiare le leggi nazionali e i regolamenti relativi alla salute e sicurezza sul posto di lavoro, ricercare l’esistenza di eventuali politiche aziendali, oltre a rapporti su incidenti verificatisi in passato. Le interviste con i lavoratori possono fornire informazioni sulle pratiche del passato. Qualora un problema desti particolare preoccupazione, gli auditor potrebbero consultare le locali ONG che operano nel mondo del lavoro e gli ex lavoratori.

**6) Documentazione**

Gli auditor si aspettano che tutte le questioni importanti relative alla salute e sicurezza sul lavoro siano documentate e disponibili per l’ispezione. Si riporta di seguito un elenco delle problematiche che vengono generalmente documentate dalle aziende sottoposte a audit. L’elenco non è affatto esauriente. Intende fornire degli esempi della documentazione che deve trovarsi presso l’azienda e messa a disposizione degli auditor.

1. Una politica ad ampio respiro sulla salute e sicurezza sul lavoro per tutta l’azienda;
2. Politiche specifiche per aspetti così diversi come le misure antincendio, la partecipazione dei dipendenti e le procedure disciplinari;
3. I sistemi per la salute e la sicurezza sul lavoro, organigramma manageriale e responsabilità;
4. Fini ed obiettivi per migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori e ridurre i tassi di infortuni;
5. Verifiche mensili, trimestrali o annuali della prestazione rispetto ai fini e agli obiettivi;
6. Azione correttiva intrapresa per migliorare la prestazione;
7. Linee guida e procedure per ridurre al minimo i rischi e intervenire in caso di incidenti, con misure generali (es. incendio, scarsa aerazione) e specifiche (es. specifica postazione di lavoro, macchinario o sostanza chimica);
8. Documenti relativi al processo decisionale e alla comunicazione (es. verbali di riunioni, appunti inviati al personale o alla direzione, poster utilizzati per comunicare e informare);
9. Scheda informativa su pericoli specifici che i dipendenti possono incontrare;
10. Verifiche regolari sulla preparazione ed azione preventiva come ad esempio la manutenzione dei macchinari e le esercitazioni per le emergenze;
11. Rapporti su tutti gli eventi, incluse la cause, impatto, numero di persone coinvolte, azioni riparatrici che sono state intraprese e interventi riabilitativi/risarcimento forniti alle vittime o ai loro famigliari.

**B. Prove sufficienti**

Si riportano di seguito alcuni esempi di prove che possono provare la conformità alla SA8000. L’elenco non è esauriente, non tutte le voci sono obbligatorie. L’adempimento di tutte le voci dell’elenco non garantisce automaticamente la conformità delle stesse. Gli auditor devono quindi adattare o ampliare tale elenco a seconda del contesto e di ciò che riscontrano nel corso delle verifiche. Le dichiarazioni dei lavoratori devono restare strettamente riservate onde evitare eventuali ritorsioni..

1) Gestione complessiva della salute e sicurezza sul lavoro:

1. Esiste un sistema di gestione comprensivo della salute e sicurezza che è attuato, documentato e comunicato in maniera efficiente.
2. La direzione e i quadri sono in grado di spiegare le proprie responsabilità relativamente alla SA8000, il programma di salute e sicurezza dell’azienda e le normative degli enti locali.
3. E’ stato nominato un funzionario addetto alla conformità, o suo equivalente, per garantire la conformità alle normative nazionali e locali sulla salute e sicurezza sul lavoro e ai codici di condotta del settore industriale. Tale funzionario ha l’autorità e le risorse necessarie per eseguire i propri compiti relativi alla conformità; in caso di non-conformità potrà applicare misure disciplinari.
4. Esistono misure per le emergenze, inclusa la documentazione relativa a regolari esercitazioni per emergenze.
5. La documentazione e le registrazioni sono complete.

**2) Consapevolezza e coinvolgimento dei lavoratori**

1. I lavoratori e i loro rappresentanti confermano e sono in grado di spiegare il funzionamento e l’efficacia del programma per la salute e sicurezza.
2. I lavoratori sono informati sui pericoli del lavoro, come l’esposizione a specifiche sostanze chimiche, e sono in grado di spiegare come questi rischi siano ridotti al minimo.
3. I lavoratori sanno come intervenire in caso di emergenza e a chi rivolgersi se hanno un problema relativo alla salute o alla sicurezza.
4. I documenti relativi alla formazione indicano un corretto contenuto e durata della formazione.
5. Esiste un meccanismo per incoraggiare i lavoratori a fornire input sulle questioni relative alla salute e sicurezza sul lavoro.
6. Prendere appunti sull’aspetto dei lavoratori: i lavoratori mostrano segni di ferite, eruzioni cutanee, o altri segni di esposizione a sostanze nocive o utilizzano in modo improprio i macchinari? non indossano indumenti protettivi?
7. Prendere appunti sull’atteggiamento dei lavoratori: i lavoratori si sentono a proprio agio quando parlano delle questioni relative alla salute e sicurezza sul posto di lavoro? Esiste una cultura aperta oppure si riscontra un senso di segretezza e di mancanza di fiducia?

**3) Precauzioni, pericoli e rischi specifici**

1. Vengono eseguiti e documentati dei test con cadenza regolare sul livello delle sostanze tossiche utilizzate nella fabbrica.
2. L’attrezzatura protettiva è messa gratuitamente a disposizione dei lavoratori e viene utilizzata correttamente e coerentemente.
3. Un’attenzione particolare deve essere dedicata alle sostanze chimiche, amianto e polvere, elettricità, macchine, e caldaie a vapore presso l’azienda.
4. Le forniture di pronto soccorso ed il numero di lavoratori addestrati sono adeguati alle dimensioni dell’azienda e del settore industriale, e sono accessibili a tutti i lavoratori.
5. Le qualifiche del personale addetto al pronto soccorso sono adeguate alle esigenze dell’azienda.
6. Gli estintori antincendio sono carichi, ben visibili e accessibili a tutti i lavoratori. Le uscite di sicurezza sono adeguate al numero di dipendenti, ben indicate e prive di ostacoli.
7. Le uscite di emergenza sono accessibili e non sono bloccate.
8. I rapporti sulle esercitazioni per le emergenze sono redatti correttamente.
9. Le prove sono eseguite con regolarità per assicurare che l’acqua sia potabile e i risultati sono documentati.
10. La temperatura e la qualità dell’aria nell’azienda sono verificate periodicamente da una fonte indipendente e rispettabile, i dati sono aggiornati, ed i rapporti sulle malattie dei dipendenti non contraddicono tali dati.
11. Si eseguono regolarmente e sono documentate le ispezioni del sistema di trasporto a disposizione dei lavoratori per o all’interno del sito produttivo.
12. L’azienda redige delle relazioni sugli incidenti a cui hanno accesso l’organizzazione dei lavoratori, la commissione salute ed il sindacato (vedere la norma SA8000 clausola 9.12).
13. Se disponibile, si deve prendere in considerazione un certificato che attesti l’attuazione delle misure di salute e sicurezza, rilasciato dall’ente ispettivo locale, ma non dovrebbe costituire l’unica base di conformità a questa sezione della SA8000.

**C. Strategia per le interviste ai lavoratori**

Si raccomanda di seguito una strategia generale per la conduzione delle interviste con i lavoratori. Gli auditor possono far riferimento alla strategia e adattarla affinché soddisfi speciali condizioni e ambienti locali.

Le interviste con i lavoratori sono fondamentali per una valutazione delle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. I lavoratori possono confermare o contraddire i risultati delle ispezioni e le affermazioni sulla gestione, ed evidenziare questioni che sfuggono all’attenzione degli auditor. Ancora più importante, le interviste ai lavoratori offrono la migliore opportunità per stabilire la consapevolezza dei lavoratori relativamente ai pericoli presenti sul luogo di lavoro e la conoscenza delle misure preventive, senza le quali nessun programma sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro può essere attuato in modo efficiente.

Gli auditor dovrebbero esaminare la storia relativa alla salute e sicurezza sul lavoro di quel luogo specifico, e compiere ogni tentativo possibile per intervistare i lavoratori coinvolti negli incidenti, che si sono ammalati o che detengono dei ruoli in cui in passato si sono verificati incidenti o casi di malattia.

In generale si raccomanda agli auditor di offrire ai lavoratori l’opportunità di esprimere ciò che pensano sulle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Domande generiche, a risposta libera costituiscono un modo valido per assicurarsi che la conversazione non sia limitata al questionario predefinito dell’auditor e che questioni quali i livelli di luce, odore e suoni non siano esclusi e considerati di scarsa importanza o rilievo.

Gli auditor devono prevedere una certa disparità di livello di conoscenza dei lavoratori in merito alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Una raccomandazione generale consiste nell’evitare di usare un linguaggio tecnico. Ad esempio, invece di chiedere “Avete accesso agli MSDS?” potreste porre la domanda come segue “Sono pericolose queste sostanze chimiche/vernici/solventi da lei citate?” “Sa quali possono essere tossiche?” ecc. Dalla conversazione dovrebbe risultare chiaramente quali sono i meccanismi esistenti e quanto sono efficaci.

Un auditor può redigere le domande in modo tale che le risposte dei lavoratori non risultino essere accusatorie nei confronti della direzione dell’azienda. Ad esempio, invece di chiedere “Ritiene che la sua salute sia in pericolo lavorando qui?” potreste porre la domanda come segue “Vi sono delle volte in cui si sente meno sicuro/a di altre?” Invece di chiedere “Ritiene che vi sia qualcosa che deve essere cambiato?” potreste porre la domanda come segue “Cosa suggerirebbe se il direttore le chiedesse la sua opinione su quali sono le migliorie che si potrebbero apportare alla fabbrica?”

Domande campione:

1. In generale si sente sicuro/a sul luogo di lavoro?
2. Vi sono delle volte in cui si sente meno sicuro/a di altre? Mi può dire qualcosa in più su tali volte?
3. Esistono dei modi per rendere il luogo di lavoro più sicuro per lei o per altri lavoratori? Cosa suggerirebbe se il direttore le chiedesse la sua opinione su quali sono le migliorie che si potrebbero apportare alla fabbrica?
4. Se le capitasse di vedere qualcosa che la preoccupa, ad esempio [il problema X, Y o Z ], quale pensa sarebbe la cosa migliore da fare? Con chi parlerebbe di questa questione? Si è mai verificato ciò in passato?
5. Cosa sa delle sostanze chimiche che utilizza nel suo lavoro? (suggerire quanto segue se non menzionato: nomi, questioni di salute, questioni di sicurezza, procedure di manipolazione, uso appropriato e sicuro, precauzioni di sicurezza, interventi in caso di emergenza, trattamento per sovraesposizione) Come sono presentate le informazioni? (ricercare corsi di formazione, avvisi nella lingua madre, insegne)
6. Se un nuovo lavoratore inizia a lavorare su una macchina pericolosa [specificare la macchina/e in questione], come fa a sapere come lavorare in condizioni di sicurezza? Cercare di ottenere delle risposte più dettagliate che non “il direttore la conosce.”

**§ III. CONTESTO DI RIFERIMENTO**

**A. Normative internazionali e legislazione nazionale**

Nel corso degli ultimi decenni il livello e la ricercatezza dell’attenzione riposta nelle questioni inerenti alla salute e sicurezza sul posto di lavoro sono aumentati notevolmente. Gli avanzamenti scientifici e tecnologici consentono di eseguire un’analisi e monitoraggio accurato delle questioni relative alla salute e sicurezza sul posto di lavoro, e di meglio comprenderne le cause e gli effetti – e quindi la prevenzione e il trattamento. A livello nazionale e internazionale, le normative amministrative e legislative fissano i ruoli, le responsabilità e i diritti delle autorità, dei datori di lavoro e dei lavoratori. A livello di azienda, soprattutto nel mondo occidentale, si riconosce sempre più l’esigenza di fornire un ambiente di lavoro salutare e sicuro. Tale riconoscimento è determinato da sanzioni penali sempre più severe e costi più elevati in caso di non conformità, oltre che da risparmi, efficienza e guadagni relativi alle trattenute applicate ai dipendenti.

E’ responsabilità della società nel suo insieme realizzare un ambiente di lavoro sicuro e salubre, che potrà essere solamente ottenuto tramite la cooperazione tra i vari attori a livello locale, nazionale e internazionale. Nell’eseguire l’audit delle questioni relative alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, gli ispettori dovrebbero tenere presente tutti i vari stakeholder, la legislazione, le normative e i codici di condotta. In aggiunta alle normative internazionali, come le convenzioni ILO, il gruppo di ispettori dovrebbe considerare le leggi e norme comunali, provinciali e statali che potrebbero applicarsi al cantiere. Molti paesi e molti stati hanno degli uffici statali istituiti per sovrintendere specificatamente alle questioni relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le norme emesse da tali uffici forniscono informazioni dettagliate e preziose. I codici di condotta del relativo settore industriale possono fornire ulteriori informazioni su aspetti specifici della salute e sicurezza sul lavoro che l’équipe può incontrare sul luogo d’ispezione.

Circa 70 Convenzioni e Raccomandazioni ILO affrontano le questioni relative alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro. Ulteriori direttive su aspetti e settori industriali specifici vengono fornite dai codici di pratica, manuali e guide ILO quali *l’Enciclopedia di Salute e Sicurezza ILO*. Si riportano di seguito alcune delle norme ILO che possono essere utili per gli auditor SA8000. Per ulteriori informazioni controllare il sito: www.ilo.org

La Convenzione 155 sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro155 (1981) e la relativa Raccomandazione 164 hanno fissato i requisiti delle politiche nazionali OSH e la graduale applicazione delle misure preventive. La Convenzione e la Raccomandazione stabiliscono inoltre il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

[La Convenzione 161 sui servizi di salute al lavoro (1985)](http://www.oshvn.net/OSH/ilolex.ilo.ch/public/50normes/ilolex/sqcgi/display-host=status01&textbase=iloeng&document=162&chapter=1.htm) e la relativa Raccomandazione [171](http://www.oshvn.net/OSH/ilolex.ilo.ch/public/50normes/ilolex/sqcgi/display-host=status01&textbase=iloeng&document=172&chapter=2.htm) richiedono la costituzione di servizi di salute al lavoro il cui compito consiste nel consigliare i datori di lavoro, i lavoratori e loro rappresentati su come garantire un ambiente di lavoro salubre mediante misure preventive. La Convenzione e Raccomandazione sottolineano l’importanza di responsabilità chiare all’interno dell’azienda, indicano come sfruttare al meglio le risorse dell’azienda e la collaborazione tra datore di lavoro e dipendenti più che ricorrere a strutture amministrative specifiche.

La Convenzione 170 sui prodotti chimici (1990) e la relativa Raccomandazione 177 mirano a proteggere i lavoratori contro gli effetti sulla salute e sicurezza delle sostanze chimiche utilizzate sul posto di lavoro. La norma sottolinea il ruolo e la responsabilità delle autorità, dei fornitori e dei datori di lavoro, oltre ai doveri e diritti dei lavoratori per una manipolazione, deposito e utilizzo sicuro delle sostanze chimiche.

La Convenzione 174 sulla prevenzione dei maggiori incidenti industriali (1993) e la relativa Raccomandazione 181 mirano a proteggere i lavoratori, il pubblico e l’ambiente dai maggiori incidenti industriali. La Convenzione e la Raccomandazione si concentrano sulla prevenzione e riduzione al minimo dei danni causati dai maggiori incidenti dovuti a sostanze pericolose.

Un certo numero di norme ILO trattano tossine e agenti specifici come nel caso della Convenzione 162 sull’amianto (1986) e la relativa Raccomandazione 172; la Convenzione 13 sulla biacca di piombo (Pittura) (1921); la Convenzione 115 (1960) e la Raccomandazione 11 sulla protezione contro le radiazioni 4; e la Convenzione 136 (1971) assieme alla Raccomandazione 144 (1971) sul benzene.

Altre norme ILO trattano rischi specifici o gruppi di persone come nel caso della Convenzione 139 (1974) e la Raccomandazione 147 sul cancro professionale; la Convenzione 119 (1963) e la Raccomandazione 118 sulla protezione delle macchine; la Convenzione 127 (1967) e la Raccomandazione 128 sul peso massimo; la Convenzione 183 (Modificata) (2000) e la Raccomandazione 191 sulla protezione della maternità; la Convenzione 77 Esame medico dei fanciulli e degli adolescenti (Industria) (1946).

**B. Rischi e pericoli tipici dell’industria manifatturiera**

Si delineano di seguito alcuni dei più comuni problemi relativi alla *salute* e *sicurezza* registrati nelle fabbriche ed in ambienti di lavoro simili. Alcuni aspetti non si verificano in tutte le circostanze, tuttavia l’auditor non dovrebbe escludere dalle sue indagini un problema che NON sembra costituire preoccupazioni. L’esposizione all’amianto, ad esempio, può non essere attinente al processo produttivo di un giocattolo, tuttavia l’auditor dovrebbe verificare che l’edificio non contenga dell’amianto soggetto a sgretolamento. In tutti i casi bisogna attenersi alle normative nazionali previste dalla legge relativamente al materiale e alle strutture di pronto soccorso e alla formazione del personale. [[26]](#footnote-26)

##### 1) Pericoli latenti per la salute

Secondo le stime dell’ILO, più di 2 milioni di persone sono morte nel 2002 a causa di malattie legate al lavoro, e circa ***160 milioni***hanno contratto malattie riconducibili al lavoro anche se non mortali[[27]](#footnote-27).A volte i pericoli per la salute sul posto di lavoro sono ovvi, ma spesso sono impercettibili, e causano danni alla salute tramite un’esposizione a lungo termine a sostanze chimiche, radiazioni, amianto, polvere e rumore. Secondo l’ILO, tra tutti i decessi registrati nel 2002 e riconducibili a motivazioni legate al lavoro, solo nel 15% circa dei casi si trattava di incidenti o di eventi violenti verificatisi nei luoghi di lavoro, mentre per 85% dei casi si trattava di fattori meno visibili come malattie contagiose, tumori maligni, disturbi a carico dell’apparato respiratorio, malattie neuropsichiatriche, ecc... [[28]](#footnote-28) L’aspetto latente di molti effetti che si registrarono sulla salute starebbero ad indicare la difficoltà nel ricostruire il legame tra causa ed effetto, nello stabilire la fonte dell’esposizione e a volte nel rintracciare gli ex lavoratori colpiti dalla malattia per garantire loro cure mediche adeguate ed un risarcimento. La prevenzione delle malattie professionali è perciò estremamente importante e gli auditor dovrebbero conoscere i pericoli a lungo termine del settore industriale nel quale eseguono l'audit.

###### **Esposizione alle sostanze chimiche**

Le sostanze chimiche pericolose sono utilizzate in molti luoghi di lavoro e possono causare tutta una serie di pericoli per la salute nel breve e nel lungo termine, che possono variare da una lieve irritazione sino a forme tumorali. Il grado di rischio di un’esposizione dipende dal dosaggio, dalla concentrazione e dalla durata dell’esposizione, dal modo in cui si espande tale esposizione (inalazione, contatto per via cutanea o ingestione), la combinazione della sostanza chimica con altre sostanze pericolose, e il grado di sensibilità di ogni dipendente a tale sostanza. Alcuni paesi fissano dei livelli di massima esposizione per molte sostanze pericolose. L’esposizione non dovrebbe superare tali livelli, e possibilmente dovrebbe essere mantenuta più bassa possibile, poiché l’effetto causato dalla combinazione di una sostanza chimica con altre sostanze e la sensibilità dell’individuo raramente viene preso in considerazione dalle normative.

La direzione dovrebbe individuare e raccogliere informazioni su tutte le sostanze chimiche pericolose utilizzate all’interno dell’azienda, e mettere tali informazioni a disposizione dei lavoratori. Material Safety Data Sheets (MSDS – Schede sulla sicurezza dei materiali) dovrebbero essere disponibili e accessibili. Il datore di lavoro dovrebbe accertarsi che i lavoratori siano consapevoli sulla natura e sui rischi associati alle sostanze alle quali sono esposti. Ove sia indispensabile l’esposizione a sostanze pericolose, i dipendenti dovranno essere appositamente addestrati ed i livelli delle sostanze pericolose presenti nell’ambiente di lavoro dovranno essere monitorati regolarmente per accertarsi che l’esposizione non superi i livelli di sicurezza.

Occorre applicare una serie di misure, riportate secondo un ordine gerarchico, per ridurre al minimo i rischi quando si trattano sostanze chimiche pericolose:

1. **La sostituzione** di prodotti come vernici, colle e solventi **con alternative meno tossiche** dovrebbe rappresentare il primo passo.
2. Nel caso in cui non sia possibile effettuare una sostituzione, **gli aspetti pratici che garantiscono un lavoro sicuro** devono includere la conservazione, manipolazione, riduzione al minimo dell’esposizione della cute ed una ventilazione adeguata.
3. Ove l’esposizione rimanga tuttavia probabile o inevitabile, si devono utilizzare **indumenti e attrezzature protettive** per proteggere la cute, gli occhi e le vie respiratorie.
4. Infine, devono essere messe a punto ed essere disponibili anche con breve preavviso, **le procedure di emergenza, pronto soccorso e controllo di fuoriuscita** in caso di incidenti che vedano coinvolte sostanze pericolose.

Le sostanze chimiche non sono le uniche sostanze pericolose che si possono trovare sul luogo di lavoro. Metalli pesanti come il piombo e il mercurio possono rappresentare dei rischi notevoli per la salute, così come fumare sigarette sul lavoro. Non sempre i lavoratori associano effetti negativi che si riflettono sulla salute all’esposizione a sostanze pericolose. Nausea e capogiro causati dall’esposizione a sostanze chimiche possono essere erroneamente attribuiti a calore o affaticamento. [[29]](#footnote-29)

###### **3. Esposizione all’amianto e alla polvere**

L’inalazione da parte dei lavoratori di fibre di amianto e polvere può causare gravi malattie dei polmoni e di altri organi, e gli effetti sulla salute potrebbero comparire solamente anni dopo l’esposizione. Le malattie polmonari costituiscono la causa principale dei problemi di salute legati al luogo di lavoro in paesi come la Cina, ove rappresentano più dei due terzi di tutte le malattie occupazionali che sono state accertate.

L’esposizione all’**amianto** può causare un accumulo di tessuto cicatriziale nei polmoni con conseguente perdita della funzione polmonare che può portare ad una disabilità e successivamente al decesso. Le fibre di amianto, associate a questi rischi per la salute, sono troppo piccole per essere viste ad occhio nudo. L’ente statunitense per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (U.S. Occupational Safety and Health Authority - OSHA) ha fissato dei limiti di esposizione per l’amianto a 0,1 fibre per centimetro cubo (cc) di aria in un arco di tempo di 8 ore, e a 1,0 fibre per cc di aria in un qualsiasi intervallo di tempo di 30 minuti. [[30]](#footnote-30)

L’esposizione alla **polvere di cotone** può causare malattie quali la bissinosi o “brown lung disease” e forme tumorali. L’OSHA raccomanda di effettuare due misurazioni all’anno della polvere di cotone utilizzando un elutriatore verticale o attrezzatura equivalente. Il limite di esposizione per la polvere di cotone respirabile è fissato da OSHA tra 200-1000 microgrammi per metro cubo di aria, misurato in un arco di tempo di 8 ore, a seconda del tipo di operazione. [[31]](#footnote-31)

L’esposizione alla **polvere di legno** può causare vari problemi di salute, da irritazioni al naso e alla gola sino a reazioni allergiche, alla dermatite da contatto e forme cancerogene sino ad arrivare all’adenocarcinoma seno-nasale. Altri problemi di salute possono derivare dall’inalazione di funghi e muffe che crescono sul legno e dai residui di sostanze chimiche prodotti dalla lavorazione del legno, come la formaldeide e and naftenato di rame. L’esposizione e i livelli di concentrazione per le polveri di legno variano, a seconda del tipo di legno. Se il gruppo di valutatori ritiene che la polvere di legno rappresenti un problema significativo, si deve determinare quale sia il tipo di legno e occorre applicare le tecniche di misurazione e i livelli appropriati.

Fonti comuni di esposizione:

1. Produzione, taglio o lavorazione di materiali che producono polvere come il legno, il cotone e altri tessuti.
2. Produzione e lavorazione di prodotti contenenti amianto come i prodotti tessili, materiale da costruzione e componenti dei freni e della frizione.
3. Contatto con edifici soggetti a deterioramento e contenenti amianto.
4. Disturbi causati da materiali contenenti amianto durante il rinnovo o la demolizione di edifici.
5. Ambiente polveroso comunemente riscontrato nei cantieri edili ed in campo agricolo.

I datori di lavoro dovrebbero limitare l’esposizione all’amianto e alla polvere per rispettare o rimanere al di sotto dei livelli stabiliti per legge usando, per quanto possibile, controlli tecnici e adattando procedure di lavorazione. Qualora tali misure non garantiscano un’adeguata protezione del lavoratore, si possono utilizzare attrezzature respiratorie protettive ed attuare una rotazione delle mansioni per ridurre ulteriormente l’esposizione. Se si utilizza l’attrezzatura protettiva personale quale mezzo principale per ridurre l’esposizione, gli auditor dovrebbero accertarsi che tale attrezzatura sia sempre utilizzata e non sia semplicemente “in mostra” per la verifica.

###### **4) Uso degli impianti elettrici**

L’uso errato degli impianti elettrici può causare danni alla salute dei dipendenti. Le aziende devono osservare le normative nazionali imposte per legge relative all’energia elettrica. Gli auditor dovrebbero verificare le seguenti voci:

1. I contatti elettrici non devono essere facilmente accessibili o scoperti.
2. Le prese di corrente, interruttori ecc... devono funzionare correttamente ed essere in buoni condizioni.
3. Le installazioni elettriche devono essere ben fissate.
4. I cavi elettrici non devono impedire l’accesso agli spazi lavorativi o correre lungo strutture taglienti.
5. Le installazioni elettriche devono essere messe a terra per evitare la conduzione di elettricità attraverso componenti metalliche e macchine.
6. I cartelli che avvertono della presenza di alta tensione devono essere esposti accanto alle principali connessioni elettriche o alle principali cassette portafusibili.
7. Le scatole di derivazione elettriche, la sala comandi elettrici e i portafusibili devono essere dotati di serratura e costruiti in materiale ignifugo; devono essere accessibili solamente al personale autorizzato.
8. Gli interventi sugli impianti elettrici devono essere eseguiti solamente da personale qualificato.
9. Le installazioni elettriche devono essere ispezionate a intervalli regolari per accertarne la sicurezza.

###### **5) Sicurezza delle macchine**

Macchine quali lame da sega, coltelli, punzonatrici o presse sono generalmente dotati di dispositivi di sicurezza direttamente dai produttori. Il pericolo può derivare, in particolare, da macchine in cui mancano o sono difettosi i necessari dispositivi di sicurezza. Analogamente, il pericolo aumenta se i dipendenti che lavorano sulle macchine non sono stati adeguatamente istruiti su come utilizzare tali macchine. Le aziende devono osservare le leggi nazionali relative alla sicurezza delle macchine Gli auditor dovrebbero verificare le seguenti voci:

1. L’accesso alle componenti rotanti o oscillanti delle macchine e alle relative zone di lavorazione devono essere ad una distanza di sicurezza dagli altri lavoratori o dai passanti.
2. I dispositivi protettivi che salvaguardano da eventuali infortuni, incluse protezioni per le dita, calotte protettive della cinghia di trasmissione, protezioni ventilatori ed altri dispositivi di sicurezza, devono essere installati correttamente e funzionare bene.
3. In tutti i casi le macchine devono essere dotate di interruttori d’arresto di emergenza.
4. I cartelli di pericolo devono essere collocati in posizione ben visibile sulle macchine pericolose.
5. Gli operatori delle macchine devono ricevere una formazione per la prevenzione degli incidenti quando iniziano a lavorare ad una nuova postazione di lavoro/macchina, e ciò viene ripetuto a intervalli regolari.
6. I lavoratori devono poter spiegare le precauzioni da osservare per garantire la sicurezza ed i piani di emergenza relativi a tutte le macchine.

**6) Sicurezza delle caldaie a vapore**

Le caldaie a vapore costituiscono una delle principali fonti di pericolo, poiché l’acqua interna viene riscaldata ad una temperatura elevata ed è sottoposta ad alta pressione. Se la caldaia subisce dei danni, si potrebbe verificare un’esplosione. Il vapore caldo che fuoriesce dalla caldaia potrebbe bruciare o ustionare i dipendenti. La camera di combustione di una caldaia a vapore potrebbe generare un incendio, così come il deposito di carburanti quali il gas, la nafta o il carbone. Le aziende devono osservare le normative nazionali di legge relative alla caldaie a vapore. Gli auditor dovrebbero verificare le seguenti voci:

1. Le caldaie a vapore che funzionano a gas, nafta, carbone o altro materiale combustibile non devono essere installate vicino a dormitori, scale o altre vie di fuga.
2. Le caldaie a vapore fisse devono essere installate in vani o edifici separati, chiusi da una serratura; solamente il personale autorizzato potrà accedere a questi ambienti.
3. Tutte le caldaie a vapore devono essere dotate di valvole di sicurezza per l’alta pressione.
4. L’impianto della caldaia a vapore deve essere in buone condizioni e controllato ad intervalli regolari.
5. Esistono delle norme di sicurezza e delle istruzioni per il funzionamento delle caldaie a vapore che devono essere disponili in loco.
6. Il personale addetto al funzionamento della caldaie a vapore deve essere debitamente qualificato per tale mansione e deve aver completato l’addestramento relativo alla sicurezza.

###### **7) Casi di emergenza e sicurezza in caso d’incendio**

Per molte aziende l’incendio rappresenta un rischio rilevante, e può causare lesioni e persino il decesso di molti lavoratori. La prevenzione antincendio e l’allerta risultano perciò essere estremamente importanti per la protezione dei lavoratori. Il gruppo di verifica deve esaminare il livello generale di allerta all’interno dell’azienda. Si riporta di seguito un elenco parziale dei pericoli che gli auditor devono esaminare:

1. Le polveri e i vapori infiammabili non devono entrare in contatto con la fiamma libera, con le superfici calde o scintille provenienti dal processo di saldatura o altra attività simile.
2. Le attività pericolose dovute a fiamme libere, scintille, temperature elevate o materiali infiammabili non devono essere svolte nelle vicinanze di pavimenti, pareti o tetti costruiti in materiale infiammabile.
3. Le sostanze infiammabili devono essere conservate in aree sicure e possibilmente in contenitori ignifughi, ed i lavoratori che le utilizzano devono conoscerne la relativa natura combustibile e le procedure necessarie per usarle in modo appropriato.
4. Cablaggio, circuiti e macchinari elettrici devono essere mantenuti in buone condizioni per ridurre al minimo il rischio di incendi provocati dall’elettricità.
5. Il numero e la collocazione di allarmi ed estintori antincendio devono essere adeguati alle dimensioni dell’azienda e devono essere ispezionati regolarmente.
6. Gli estintori antincendio devono essere adatti al tipo di incendio che si potrebbe verificare –tipi diversi di estintori per sostanze chimiche possono essere usati per incendi che vedono coinvolti legname, materiali diversi , carta ecc... rispetto agli incendi di liquidi infiammabili, componenti elettrici sotto tensione e oli.
7. Dovrebbero essere nominati degli addetti antincendio in ogni azienda, possibilmente uno ad ogni piano, istruiti nell’uso degli estintori antincendio.
8. Esercitazioni di evacuazioni d’emergenza dovrebbero esser eseguite con regolarità. Ogni lavoratore dovrà prendere parte ad almeno un’esercitazione d’evacuazione all’anno in modo da conoscere le procedure e le uscite d’emergenza.
9. Ci deve sempre essere un numero adeguato di uscite d’emergenza in base al numero di occupanti. Tali uscite devono sempre essere lasciate libere, indicate in modo chiaro, ben illuminate e devono condurre ad aree sicure, esterne all’edificio. L’“International Council of Toy Industries” (ICTI) richiede un minimo di due uscite per ogni piano, e raccomanda che nessun lavoratore sia ubicato a più di 200 piedi dall’uscita più vicina.

###### **8) Igiene e misure sanitarie sul luogo di lavoro**

Tutti i lavoratori dovrebbero aver accesso all’acqua potabile in quantità sufficiente, durante le ore lavorative, di pausa pranzo e nelle zone dormitorio. La fonte d’acqua deve essere analizzata ogni anno per accertarsi che sia potabile, ed il datore di lavoro dovrebbe essere in grado di fornire dei certificati che attestino i risultati delle analisi.

Si devono fornire dei gabinetti adeguati, accessibili e puliti e dei lavandini sia nella zone riservata al lavoro, sia nei dormitori.

Cibo e acqua devono essere conservati in osservanza delle norme di sicurezza per impedire la contaminazione degli stessi con componenti presenti nell’aria o da parte di sostanze chimiche residue che si trovano nei container. Qualora venga preparato e venduto del cibo nella fabbrica, la direzione deve garantire che lo stesso non sia contaminato, e che la sua preparazione e conservazione rispetti i requisiti igienico-sanitari previsti dalle normative locali. I rifiuti dovranno essere smaltiti conformemente ai requisiti igienici e di sicurezza , su base regolare, evitando odori e insetti infestanti.

Qualora l’azienda fornisca un dormitorio, si raccomanda che gli auditor controllino che tale struttura:

1. sia pulita, in ordine e non sovraffollata;
2. sia ben ventilata, riscaldata/rinfrescata in modo da garantire condizioni confortevoli;
3. abbia gabinetti culturalmente adeguati e docce calde;
4. sia dotata di un servizio di lavanderia adatto e culturalmente accettabile.

###### **9) Esposizione al caldo e al freddo**

Oltre al semplice disagio, l’esposizione estrema o prolungata al caldo o al freddo può causare gravi danni alla salute e persino la morte. L’esposizione al calore può causare ustioni, eruzione cutanea, crampi, spossatezza, affaticamento, collasso, o ictus. Il freddo può causare ipotermia, sintomi di congelamento e, in alcuni casi, come nel caso dell’azoto liquido, ustioni da freddo.

I danni causati dal caldo o dal freddo possono derivare da:

1. esposizione prolungata a temperature elevate o basse e alta umidità;
2. esposizione a fonti di calore radiante, come fornaci o contatto fisico diretto con oggetti molto caldi come plastica fusa o acqua calda
3. contatto diretto con oggetti freddi come alimenti refrigerati o congelati e acqua molto fredda;
4. attività fisica molto faticosa;
5. abbigliamento inadeguato in ambienti di lavoro freddi ed esposti.

Chiaramente la temperatura ambiente varia notevolmente nel corso dell’anno. Se al momento dell’ispezione non è il periodo più freddo, più caldo o più umido dell’anno, agli operai, alla direzione ed al personale medico si dovrebbe richiedere come sia la situazione lavorativa in condizioni atmosferiche estreme. Se sono presenti impianti di condizionamento, di riscaldamento o ventilatori, ai lavoratori bisognerebbe chiedere se vengono usati ogniqualvolta siano necessari. Se l’alimentazione elettrica non è adeguata o inaffidabile, accertarsi che esista un impianto di riserva in modo che un’area senza condizionamento o riscaldamento non diventi troppo calda o troppo fredda.

Gli auditor dovrebbero soffermarsi sull’uso di articoli molto caldi o molto freddi, sul lavoro eseguito in ambienti caldi o freddi e con liquidi caldi o freddi. Occorre accertarsi che esista un’attrezzatura protettiva e che venga utilizzata quando è necessaria. Assicurarsi che la durata dell’esposizione non sia eccessiva e che si applichi la rotazione del personale in ambienti refrigerati o nei pressi delle fornaci per evitare sofferenza o sovraesposizione. Accertarsi che sia prontamente disponibile molta acqua potabile. Se in dubbio misurare la temperatura ambiente e la temperatura corporea dei lavoratori (usando un termometro). La temperatura corporea profonda dei lavoratori non dovrebbe superare i 38°C (100.4°F)[[32]](#footnote-32).

###### **10) Rumore**

Benché possa sembrare meno importante del rischio d’incendio o dell’esposizione alle sostanze chimiche pericolose, secondo l’Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) i danni irreversibili (ed evitabili) all’udito costituiscono la malattia professionale più diffusa in tutto il mondo. [[33]](#footnote-33) L’esposizione al rumore può interferire con la concentrazione, causare stress e affaticamento, ridurre l’efficienza, influire sul morale ed interferire con il sonno. Un’esposizione prolungata o eccessiva al rumore può ridurre la capacità dei lavoratori di comprendere i discorsi in condizioni normali, e può avere effetti permanenti sulla salute come causare l’ipertensione o malattie cardiache.

Secondo l’OMS un’esposizione per più di 8 ore al giorno ad un rumore superiore a 85 dB è potenzialmente pericoloso. [[34]](#footnote-34) Gli auditor potranno utilizzare i dati esistenti se ritenuti attendibili, o misurare i livelli di rumore utilizzando il dosimetro di rumore o sonometri. Il Ministero del lavoro statunitense ha fornito i seguenti dati ritenuti livelli di esposizione ammissibili:

|  |  |
| --- | --- |
| **Esposizione giornaliera (ore)** | **Livelli di rumore (dBA)** |
| **8,0 6,0 4,0 2,0 1,0 0,5 0,25** | **90 92 95  100 105 110 115** |

la protezione acustica deve essere fornita gratuitamente ove i livelli di rumore superino quelli di esposizione consentita. Qualora i lavoratori siano esposti ad alti livelli di rumore, il datore di lavoro dovrà inoltre far eseguire ogni anno dei test audiometrici per controllare l’impatto di tale rumore sull’udito dei lavoratori. L’OMS richiede che venga eseguito il test audiometrico gratuitamente a tutti i dipendenti che sono esposti ad un livello acustico pari a o superiore a 85 dB [[35]](#footnote-35). I dati dei test audiometrici devono essere conservati per l’intera durata del rapporto di lavoro con i dipendenti coinvolti.

LIBERTA’ DI ASSOCIAZIONE ED IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

**§ I. REQUISITI DELLA NORMA E RELATIVA INTERPRETAZIONE**

**A. Requisiti SA8000**

**SA8000 4.1** *L’azienda deve rispettare il diritto di tutto il personale di formare ed aderire a sindacati di propria scelta1  e il diritto alla contrattazione collettiva.2*

**SA8000 4.2** *L’azienda deve, nelle situazioni in cui il diritto di libertà associativa e di contrattazione collettiva sia limitato dalla legge3, facilitare mezzi alternativi di associazione libera e indipendente*

*e di contrattazione collettiva4 per tutto il personale.*

**SA8000 4.3** *L’azienda deve garantire che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione5 e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti sul posto di lavoro.*

**B. Definizioni e interpretazione**

1. *Formare ed aderire a sindacati di propria scelta:* I lavoratori hanno il diritto di formare ed aderire a sindacati di propria scelta, senza alcuna forma di interferenza da parte dei datori di lavoro o di organizzazioni concorrenti costituite o sostenute dal datore di lavoro. L’articolo 2 della Convenzione ILO n. 98 proibisce in particolare “atti tendenti a provocare la creazione di organizzazioni di lavoratori dominate da un datore di lavoro o da una organizzazione di datori di lavoro, o a sostenere delle organizzazioni di lavoratori con mezzi finanziari o in altro modo, allo scopo di porre queste organizzazioni sotto il controllo di un datore di lavoro o di una organizzazione di datori di lavoro.” (Per ulteriori spiegazioni in merito ai sindacati, alle organizzazioni dei lavoratori e ai rappresentanti dei lavoratori, vedere il testo del riquadro 2, sezione II.)
2. *Contrattazione collettiva*: La contrattazione collettiva è intesa come “negoziazione volontaria” tra i datori di lavoro e le organizzazioni di lavoratori per “regolare i termini e le condizioni del lavoro mediante contratti collettivi.” Le frasi chiave sono riprese dall’articolo 4 della Convenzione ILO n. 98.
3. *Limitato dalla legge:* La dicitura “limitato dalla legge” si riferisce alle situazioni in cui – a livello nazionale – l’interferenza da parte dello stato non consenta la rappresentazione collettiva indipendente dei lavoratori, liberamente eletti dai loro compagni di lavoro; e/o il caso in cui ai lavoratori non sia consentito di costituire dei sindacati.
4. *Mezzi alternativi…:*  Qualora questi diritti siano “limitati dalla legge” l’azienda dovrà “*facilitare mezzi alternativi di associazione libera e indipendente e di contrattazione collettiva*” Ciò significa che anche qualora questi diritti siano limitati dalla legge, l’azienda deve informare chiaramente i lavoratori di essere disponibile al dialogo collettivo con i lavoratori, tramite qualche struttura di rappresentanza e di voler fornire loro tale opportunità, se i lavoratori lo desiderano.
5. *Non siano soggetti a discriminazione* si riferisce all’articolo 1 della Convenzione ILO n. 98, che stabilisce:
6. I lavoratori devono beneficiare di un’adeguata protezione contro tutti gli atti di discriminazione tendenti a compromettere la libertà sindacale in materia di impiego.
7. Tale protezione deve in particolare applicarsi agli atti che abbiano lo scopo di:
   * 1. subordinare l’impiego di un lavoratore alla condizione che egli non aderisca ad un sindacato o smetta di far parte di un sindacato ;
     2. licenziare un lavoratore o portargli pregiudizio con ogni altro mezzo, a causa della sua affiliazione sindacale o della sua partecipazione ad attività sindacali al di fuori delle ore di lavoro, o, con il consenso del datore di lavoro, durante le ore di lavoro..

**C. Scopo di SA8000**

Lo scopo della norma SA8000 consiste nel promuovere il dialogo sociale costruttivo e continuativo tra i lavoratori a livello collettivo e la direzione. La SA8000 richiede ai datori di lavoro di consentire, senza alcun impedimento diretto o indiretto o conseguenza negativa per alcun lavoratore, un impegno non violento nei confronti dell’organizzazione dei lavoratori, dell’appartenenza al sindacato e della contrattazione collettiva. Conformemente all’articolo 2 della Convenzione ILO n. 98, il datore di lavoro non dovrà promuovere organizzazioni concorrenti di lavoratori o tentare di controllare le attività di dette organizzazioni.

SA8000 non richiede la costituzione di un sindacato. SA8000 cerca di:

1. difendere il diritto dei lavoratori di organizzarsi e di essere rappresentati nelle contrattazioni collettive con la direzione;
2. opporsi alle tendenze internazionali di discriminare i rappresentanti dei lavoratori e i membri delle organizzazioni dei lavoratori, in particolare i membri dei sindacati; e
3. accertarsi che la direzione non si rifiuti irragionevolmente di aprire una contrattazione collettiva con le organizzazioni dei lavoratori regolarmente costituite.

Nei paesi in cui alcuni o tutti gli aspetti relativi ai diritti di libera associazione e di contrattazione collettiva dei lavoratori non siano limitati o proibiti dalla legge – e solamente in tali paesi – i datori di lavoro hanno un obbligo specifico. Dovranno consentire ai lavoratori (se lo desiderano) di sviluppare forme di rappresentazione collettiva e di intraprendere contrattazioni collettive con la direzione. Anche in questi casi, la direzione non dovrà tentare di influenzare o di interferire nelle discussioni tra lavoratori, nei processi di votazione e relative attività.

**§ II. ConsideraZIONI RELATIVE ALL’AUDIT**

**A. Elementi chiave da esaminare**

Conformemente all’Auditor Advisory n.11 della SA8000 sui requisiti della documentazione, la capacità dei lavoratori di esercitare i propri diritti di libertà d’associazione e di contrattazione collettiva dovrà essere riferita in tutti i Rappori di Audit. [[36]](#footnote-36) Inoltre, questo è un aspetto della SA8000 per cui la consultazione costante con rappresentanti sindacali locali, regionali e nazionali su base regolare può rivelarsi fondamentale per il lavoro degli auditor.

Si riportano di seguito alcuni esempi di questioni che gli auditor dovrebbero verificare, tra cui la opposizione legale ai diritti dei sindacati, mezzi alternativi di libera associazione e contrattazione collettiva, discriminazione nei confronti di membri del sindacato, l’interferenza del datore di lavoro nelle attività sindacali, ed il ruolo separato di un rappresentante dei lavoratori (non sindacalista). Gli auditor dovrebbero adattare e/o ampliare tale elenco a seconda dell’unità produttiva e di altre condizioni locali.

**1) Opposizione legale all’esercizio della libertà di associazione e alla contrattazione collettiva**

Esistono vari modi in cui i governi nazionali hanno imposto limiti legali al diritto dei lavoratori di costituire ed aderire a proprie organizzazioni, in particolare ai sindacati . In alcuni paesi, i sindacati liberi ed indipendenti sono proibiti o resi impossibili dall’ingerenza dello stato; in questi casi, ***e solamente in questi casi***, si dovrebbe applicare la clausola dei mezzi alternativi prevista dalla SA8000 (consultare la sezione II.A.2. di seguito riportata e la I.C. sopra riportata).[[37]](#footnote-37)2

a) Export Processing Zones

In altri paesi, la legislazione nazionale potrebbe limitare i diritti dei sindacati e relative attività nell’ambito di un determinato settore, come le Export Processing Zones.[[38]](#footnote-38)3 Tuttavia tali leggi generalmente non proibiscono alla fabbrica di riconoscere un sindacato e di organizzare una contrattazione collettiva con i lavoratori, qualora i lavoratori tentassero di organizzarla. Nella maggior parte dei paesi in cui esistono limitazioni all’organizzazione in tali zone, le leggi tuttavia non prevedono la punizione dei lavoratori che esercitano tali diritti (anche se non difendono esplicitamente tali lavoratori).In tali casi, ***gli auditor dovrebbero verificare che ai lavoratori nei luoghi di lavoro sottoposti a verifica sia consentito di organizzarsi, se lo desiderano, e che i rappresentanti sindacali possano parlare ai lavoratori delle opzioni a loro disposizione per difendere i propri diritti.*** Per valutare tale situazione, gli auditor dovrebbero:

* + 1. intervistare i rappresentanti locali e nazionali di qualsiasi sindacato esistente nel settore industriale in questione;
    2. esaminare attentamente come questo aspetto viene affrontato in qualsiasi sessione di formazione e/o comunicazione ai lavoratori e ai dirigenti sulla politica aziendale relativa alla SA8000.

b) Lavoratori stranieri ed immigrati

Un certo numero di paesi proibiscono a determinate categorie di lavoratori – soprattutto ai lavoratori stranieri o migranti – di aderire e di beneficiare della protezione di un sindacato.[[39]](#footnote-39) Come nel caso delle ‘export processing zones’, i datori di lavoro devono garantire che questi diritti siano estesi a tutti i loro lavoratori e subcontraenti. In tali casi, gli auditor dovrebbero intervistare un numero significativo di lavoratori stranieri ed migranti in luoghi protetti, preferibilmente all’esterno del luogo di lavoro o dei dormitori forniti dall’azienda. Gli auditor dovrebbero includere nelle loro procedure le domande sopra riportate (III.A.1.a.) – intervistando i rappresentanti del sindacato ed esaminando come viene comunicata la politica aziendale relativamente alla norma SA8000.

c) Ostacoli burocratici

La maggior parte dei paesi non proibisce l’appartenenza ad un sindacato. In pratica, tuttavia, varie limitazioni indirette od ostacoli burocratici possono rendere l’esercizio del diritto di libera associazione e di contrattazione collettiva estremamente difficile. Ad esempio, qualora un datore di lavoro si opponga in tribunale alla richiesta dei lavoratori di costituire un sindacato, gli auditor dovrebbero indagare più a fondo, per verificare, in particolare, se eventuali organizzatori dei lavoratori siano stati rimossi dalle loro mansioni o licenziati recentemente. Indagando per capire in che misura gli impedimenti burocratici abbiano ostacolato i tentativi dei lavoratori di organizzarsi, gli auditor possono trovare indicazioni di una più diretta discriminazione nei confronti degli organizzatori dei lavoratori. L’auditor dovrebbe cercare di capire se il datore di lavoro abbia tentato di contrattare con i lavoratori in buona fede. E’ perciò estremamente importante che gli auditor studino e comprendano il contesto locale, passato e presente, in relazione ai diritti sindacali. (Si consulti l’esempio dell’Indonesia nella sezione informativa del presente capitolo.)

**2) Mezzi alternativi di libera associazione e di contrattazione collettiva**

E’ importante chiarire che solamente in situazioni in cui i diritti sindacali siano gravemente limitati per legge – in modo tale che l’ingerenza dello stato impedisca l’organizzazione e/o rappresentazione di sindacati indipendenti – l’azienda dovrà favorire la creazione di mezzi alternativi di libera associazione e contrattazione collettiva. L’azienda dovrebbe avere una politica e della documentazione relativa alle azioni intraprese per comunicare tali opportunità in maniera chiara e senza manipolazione alcuna ai lavoratori.

La clausola dei ‘mezzi alternativi’ della SA8000 richiede alle aziende – indipendentemente dalle leggi e dalla prassi nazionale – di essere disponibili a negoziare collettivamente con i lavoratori e di assumersi la responsabilità di informare i lavoratori che sono liberi di organizzarsi. Ai fini di tale comunicazione i dirigenti devono presentare in modo chiaro i diritti e le responsabilità dei lavoratori all’interno di tale dialogo ed i benefici che la direzione intravede in un dialogo costante. Tuttavia la decisione di costituire una struttura rappresentante per tale dialogo spetta ai lavoratori.

Stabilire quando la clausola dei ‘mezzi alternativi’ della SA8000 deve essere applicata rappresenta una sfida per molte delle economie odierne in continua trasformazione. Esistono due microcriteri per stabilire quando si deve applicare tale clausola:

1. quando i sindacati sono proibiti; e
2. quando l’ingerenza da parte dello stato o del partito al governo (negli stati con dittature o con un solo partito) proibisce la creazione di una rappresentanza collettiva e indipendente di lavoratori.

***Sindacati vietati***

Nella prima categoria vi sono tre paesi che attualmente vietano la presenza dei sindacati: l’Arabia Saudita, Oman, e Burma (le certificazioni SA8000 non sono consentite finché non verranno revocate le sanzioni ILO). Gli aggiornamenti annuali di quest’elenco possono essere tratti da *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights*, pubblicato da International Confederation of Free Trade Unions (www.icftu.org).

***Ingerenza dello stato***

Stabilire l’ingerenza dello stato può essere più impegnativo, ma è importante non confondere l’ingerenza dello stato con l’ordinamento statale. I paesi in cui può rendersi necessario applicare la clausola dei mezzi alternativi sono spesso quelli governati da un dittatore o da un unico partito politico. E’ possibile, tuttavia, che l’ingerenza politica da parte dello stato o di un unico partito al potere non sia diffusa in tutte le fabbriche. A tal fine, se si dovessero verificare una o più delle seguenti limitazioni ai diritti dei lavoratori, si dovrebbe quindi applicare la clausola dei mezzi alternativi. In ogni caso, gli auditor dovrebbero confermare che tale condizione è imposta per legge o conseguente a una politica pubblica e non semplicemente una condizione de facto.

1. Ai lavoratori non è consentito per legge di aderire volontariamente o di non aderire a un sindacato; oppure
2. ai lavoratori non è consentito per legge di eleggere direttamente i propri rappresentanti sindacali; oppure
3. lo stato consente la presenza di un’unica organizzazione sindacale ufficiale e i lavoratori non possono scegliere a quale organizzazione sindacale iscriversi; o
4. le organizzazioni di primo livello dei lavoratori non sono libere di costituire o aderire a federazioni e confederazioni, e nessuna di queste organizzazioni è libera di associarsi a organizzazioni internazionali di lavoratori; oppure
5. il diritto alla contrattazione collettiva non è concesso alle federazioni e confederazioni di organizzazioni di lavoratori di primo livello.

Lo scopo principale della clausola di SA8000 sui “mezzi alternativi” consiste nell’accertare che i lavoratori siano in grado di scegliere come vogliono organizzarsi, esprimere le loro preoccupazioni e contrattare collettivamente soluzioni con la direzione quando non esiste alcuna altra alternativa per fare ciò – e solamente in quei luoghi ove non vi sia altra alternativa in tal senso. Questo è il caso solamente di un piccolo gruppo di paesi. Anche all’interno di tali paesi la situazione può variare.

E’ essenziale che gli auditor accertino che se un’azienda favorisce i mezzi alternativi, in nessun modo dovrà tuttavia costituire o manipolare le organizzazioni dei lavoratori. Se gli auditor dovessero avere dei dubbi sul fatto di accettare la clausola dei mezzi alternativi in una data situazione, dovrebbero contattare direttamente la sede della SAI.

Tale elenco potrà variare nel tempo, poiché i paesi cercano di osservare i requisiti di appartenenza all’ILO, che si basano sulla conformità alle Convenzioni 87 e 98.Qualora un auditor abbia dei dubbi su un determinato paese, dovrebbe consultare l’ *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights* del ICFTU, oppure, se necessario, potrà contattare direttamente la sede SAI.

**3) Discriminazione nei confronti dei membri del sindacato**

L’azione discriminatoria del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori, basata sull’adesione e sulle attività del sindacato, costituisce un problema cronico riscontrato sul luogo di lavoro in tutto il mondo. Tale problema esiste anche nei paesi con poche o nessuna limitazione di legge sui diritti sindacali. Tra tutte le misure prese nei confronti dei dipendenti, il licenziamento rappresenta il maggior deterrente contro l’organizzazione dei lavoratori e comporta le conseguenze più gravi per i lavoratori.[[40]](#footnote-40) Anche altre misure possono avere conseguenze gravi nei confronti del lavoratore, ad esempio, il trasferimento, spostamento, rimozione dalle proprie mansioni, e diniego della remunerazione, dei versamenti previdenziali e/o formazione professionale.

*La SA8000 proibisce qualsiasi forma di discriminazione anti-sindacalista, sia all’inizio sia durante il rapporto di lavoro.*

Gli auditor dovrebbero essere consapevoli, tuttavia, del fatto che potrebbe essere estremamente difficile stabilire se l’appartenenza al sindacato o a qualsiasi altra forma di organizzazione dei lavoratori siano la vera causa delle azioni punitive sopra riportate. A volte i lavoratori subiscono le stesse forme di trattamento discriminatorio anche quando non tentano di organizzare un sindacato, ma parlano semplicemente di migliori condizioni. Quando un lavoratore afferma di essere stato discriminato a causa del suo coinvolgimento nell’attività sindacale, del tentativo di organizzare o di difendere i suoi diritti o quelli dei suoi colleghi, gli auditor dovrebbero indagare più a fondo a livello della direzione e dei compagni di lavoro, inclusi documenti come quelli relativi alla prestazione, precedenti ammonimenti disciplinari, e se il lavoratore avesse contestato tali misure. Nei casi in cui i lavoratori licenziati avessero avuto un profilo valutativo medio, si rende necessario indagare ulteriormente. Consultazioni con i sindacati locali e i gruppi ONG interessati possono essere di supporto agli auditor per una più precisa valutazione di tali situazioni. Si consigliano interviste fuori dell’azienda per valutare il trattamento dei dipendenti.

**4) Ingerenza del datore di lavoro nelle organizzazioni dei lavoratori**

L’articolo 2 della Convenzione ILO n. 98 prevede che le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro debbano beneficiare di un’adeguata protezione contro tutti gli atti di ingerenza delle une verso le altre, che si realizzino sia direttamente sia per mezzo di loro funzionari o membri, nella loro formazione, nel loro funzionamento e nella loro amministrazione. L’articolo 10 della Convenzione ILO n. 87 offre una definizione di organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro intendendo “qualsiasi organizzazione di lavoratori o di datori di lavoro che abbia lo scopo di promuovere e di difendere gli interessi dei lavoratori o dei datori di lavoro.” Tuttavia, nella maggioranza dei casi in cui i datori di lavoro cerchino di interferire con o discriminare nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori, i sindacati sono a rischio.

***Agli auditor non viene affidato il compito di valutare l’efficacia del sindacato, ma di cercare di stabilire se il sindacato fosse stato/è in qualche modo manipolato o costituito dalla direzione.***

L’ingerenza nella costituzione o amministrazione dei sindacati può assumere varie forme. In alcuni casi un datore di lavoro può contribuire al finanziamento di un determinato sindacato o organizzazione di lavoratori e di conseguenza può acquisirne il controllo delle attività e della gestione. In altri casi, un datore di lavoro può interferire offrendo l’accesso ai locali o alle strutture solo ad un particolare sindacato preferito dai dirigenti.[[41]](#footnote-41) Non esiste un elenco esauriente delle misure o delle prove di ingerenza, ma alcuni esempi comuni includono:

1. L’esistenza di due comitati esecutivi all’interno di un sindacato, di cui uno manipolato o controllato in qualche modo dal datore di lavoro;[[42]](#footnote-42)
2. La costituzione o agevolazione di un sindacato o di un’organizzazione di lavoratori parallela o concorrente influenzata dalla direzione e la concessione ad un’organizzazione parallela di questo tipo del diritto esclusivo di rappresentanza sul posto di lavoro;
3. Misure discriminatorie contro il sindacato esistente come il licenziamento dei suoi rappresentanti ed il diniego del diritto di contrattazione collettiva.

Quando in un’azienda esistono più di un sindacato o di un’organizzazione dei lavoratori, gli auditor dovrebbero utilizzare più metodi per valutare la situazione tra cui interviste più esaurienti con i lavoratori e consultazioni con ONG locali, con sindacati regionali e possibilmente con le federazioni internazionali di categoria (Global Union Federations - GUF) (un tempo noti come International Trade Secretariats - ITS). Gli auditor devono inoltre essere informati sulle leggi nazionali e su come affrontare le strutture con doppia rappresentanza.

**5) Rappresentante dei lavoratori SA8000:**

Chiarificazione del concetto di non ingerenza:

In un caso, un acquirente europeo desiderava assicurarsi la conformità continua alla norma SA8000 dei propri fornitori asiatici. L’acquirente ritenne che il sistema migliore per assicurare i diritti dei lavoratori fosse di eseguire la contrattazione collettiva con un sindacato o organizzazione dei lavoratori liberamente eletta in modo da poter stabilire termini e condizioni di lavoro (conformi alla SA8000), che il gruppo eletto avrebbe controllato.

Durante una delle visite dell’acquirente, precedenti alla verifica, i lavoratori chiarirono che non si fidavano o non intendevano aderire ai sindacati locali. L’acquirente interpellò la SAI per sapere se fosse conforme alla SA8000 il fatto che la direzione spiegasse ai lavoratori le varie opzioni della rappresentanza collettiva, come la costituzione di un’organizzazione di lavoratori non affiliata ad un sindacato.

SAI ritenne che ciò non fosse auspicabile perché, per quanto possano essere buone le intenzioni, ciò costituirebbe un’ingerenza da parte del datore di lavoro nell’organizzazione dei lavoratori. I datori di lavoro hanno la responsabilità di informare i lavoratori sui propri diritti, ma il datore di lavoro non può entrare nei dettagli sulle diverse possibilità di organizzazione dei lavoratori. Persino il datore di lavoro con le migliori intenzioni non verrà considerato imparziale. Qualora il datore di lavoro dovesse distribuire un elenco di opzioni che includa sindacati e organizzazioni di lavoratori non affiliate, nella maggior parte dei paesi i lavoratori interpreterebbero l’intenzione del datore di lavoro come un incoraggiamento a favore dell’opzione contro il sindacato. Tale probabilità si basa sulle tendenze internazionali osservate tra i datori di lavoro e i sindacati.

*Il rappresentante dei lavoratori previsto dalla SA8000 alla sezione 9 relativa ai sistemi di gestione* ***non deve essere confuso*** *con il diritto dei lavoratori di organizzarsi e di contrattare collettivamente.*  Si tratta di concetti distinti. Il rappresentante dei lavoratori previsto dalla SA8000 – descritto al capitolo Sistemi di gestione, di seguito riportato – si riferisce solamente all’attuazione e monitoraggio della SA8000 – non alla contrattazione collettiva dei lavoratori con la direzione. In tutti i casi, il rappresentante dei lavoratori della SA8000 non dovrà in alcun modo minare il ruolo del sindacato nelle proprie attività, inclusa la contrattazione collettiva. A tal fine il rappresentante dei lavoratori previsto dalla SA8000 deve essere scelto congiuntamente a o attraverso il sindacato, se ne esiste uno presente all’interno dell’azienda.

A meno che il rappresentante SA8000 non sia anche un rappresentante precedentemente eletto di un sindacato o organizzazione dei lavoratori liberamente eletta, non dovrà prendere parte alla contrattazione collettiva. Sebbene alcuni paesi consentano tale rappresentanza (vedere la sezione III.A.), tale funzione non si riferisce al rappresentante SA8000. Qualora il rappresentante dei lavoratori SA8000 fosse eletto affinché l’azienda soddisfi i requisiti di conformità alla norma SA8000, in tal caso il rappresentante venne eletto, in un certo senso, tramite un processo organizzato su richiesta del datore di lavoro. Per tale motivo, il ruolo del rappresentante SA8000 è limitato alle questioni relative alla politica e attuazione della norma SA8000.Per lo stesso motivo, non vi dovrà mai essere più di un rappresentante dei lavoratori SA8000; qualora un’azienda, nel tentativo di soddisfare i requisiti della presente norma dovesse richiedere (o perfino consentire) ai lavoratori di selezionare vari rappresentanti dei lavoratori, ciò verrà inteso come costituzione di una nuova organizzazione di lavoratori.

**B. Prove di conformità**

Si riportano di seguito alcuni esempi di prove che possono indicare conformità alla norma SA8000. L’elenco non è esauriente, non tutte le voci sono obbligatorie. L’adempimento di tutte le voci dell’elenco non garantisce automaticamente la conformità delle stesse. Gli auditor devono quindi adattare o ampliare tale elenco a seconda del contesto e di ciò che riscontrano nel corso delle verifiche. Le dichiarazioni dei lavoratori devono restare strettamente riservate onde evitare eventuali ritorsioni.

NOTA: Interviste riservate con i lavoratori costituiscono un importante mezzo per verificare la conformità alla norma SA8000, con particolare riferimento alla libera associazione e alla contrattazione collettiva. Si consiglia fermamente di condurre le interviste fuori dell’azienda per garantirne la riservatezza e l’utilità.

In tutti i paesi:

1. Testimonianza dei lavoratori di conoscere e/o poter descrivere:
2. il nome del loro sindacato;
3. l’identità del loro rappresentante(i) sindacale;
4. come i rappresentanti siano stati nominati ed eletti; e
5. il contenuto di base dell’accordo di contrattazione collettiva raggiunto con la direzione.
6. Copie degli accordi firmati dai rappresentanti sindacali di un sindacato liberamente scelto dai lavoratori;
7. Copie degli accordi di contrattazione collettiva firmati con un sindacato liberamente scelto dai lavoratori;
8. Testimonianza dei lavoratori che il sindacato nominato nell’accordo sia stato scelto da loro affinché lo stesso rappresenti i loro interessi;
9. Valutazione della protesta di ex lavoratori o delle ONG relativa a licenziamenti ingiusti rispetto ai dati sui licenziamenti dei precedenti due anni (nota: le cause si possono spesso trascinare in tribunale per due anni o anche più);
10. Relazioni da parte di rappresentanti dei sindacati presenti all’interno dell’azienda su come si è svolta la contrattazione collettiva;
11. Testimonianza da parte di sindacalisti che confermano che il datore di lavoro non ostacola né interferisce con le attività organizzative dei lavoratori;
12. Testimonianza dei lavoratori che la direzione concede, su richiesta, l’utilizzo delle sale riunioni per le riunioni private dei lavoratori;
13. Rapporti dagli uffici nazionali e regionali dei sindacati e dalle ONG che si occupano di diritti umani in cui riferiscono di essere riusciti ad entrare nell’azienda e a parlare con i lavoratori, e confermano che gli organizzatori dei lavoratori sono trattati in modo equo (consultare anche il Capitolo sul Processo di Audit per le raccomandazioni sulle consultazioni con i sindacati e le ONG);
14. Conferma da parte dei lavoratori che la direzione non ha preso misure disciplinari contro le attività organizzative dei lavoratori;
15. Rapporti su scioperi, abbandono del posto di lavoro, sospensione del lavoro, o relative manifestazioni dei lavoratori che si sono verificati nell’arco di due anni, e dati sulle risoluzioni e sull’assenza del coinvolgimento della polizia o dell’esercito.

Nei casi in cui la libera associazione sia limitata per legge:

1. I lavoratori descrivono come la direzione abbia comunicato loro la scelta se organizzare e intraprendere o no la contrattazione collettiva, ed il ruolo svolto dalla direzione nell’attuazione di tale scelta (es. la direzione non abbia commesso ingerenze sulla loro scelta, o fosse coinvolta nelle nomine o elezioni, se ve ne sono state);
2. Verbali delle riunioni delle organizzazioni dei lavoratori, come ad esempio del comitato lavoratori.
3. I lavoratori possono riferire quando si sono svolte le ultime elezioni dei rappresentanti del comitato, spiegando come furono organizzate.
4. I lavoratori testimoniano che le attività del comitato lavoratori non sono controllate o limitate dalla direzione.
5. I lavoratori possono riferire sulla frequenza delle riunioni del comitato lavoratori e/o il nome di un rappresentante del comitato. I lavoratori sono a conoscenza delle raccomandazioni che il comitato ha presentato alla direzione; e i lavoratori conoscono la risposta della direzione a tali raccomandazioni ed esistono prove di relazioni o misure prese dalla direzione relativamente alle raccomandazioni stesse.
6. I lavoratori sanno di potersi organizzare e discutere con la direzioni i loro problemi collettivamente.

**C. Strategia per le interviste ai lavoratori**

Il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva è parte integrante dei diritti fondamentali dell’uomo ed è un elemento basilare per assicurare il rispetto di tutti gli altri diritti sostenuti dalla SA8000. E’ perciò importante stabilire tramite interviste ai lavoratori e attraverso qualsiasi altro mezzo investigativo, se tali diritti siano contrastati o limitati in qualsiasi modo all’interno dell’azienda, ed occorre verificare che i lavoratori non siano minacciati sia all’interno, sia all’esterno del luogo di lavoro. Si raccomanda, perciò, che gli auditor eseguano un monitoraggio attento della situazione regionale e siano costantemente in contatto con i rappresentanti dei sindacati locali, regionali e nazionali. Le ONG e le altre persone e organizzazioni interessate possono anch’esse essere utili, ma non possono sostituire completamente la prospettiva sindacale. Si consiglia vivamente di condurre le interviste ai lavoratori fuori dell’azienda.

La libertà di associazione rappresenta un problema delicato in molti posti. E’ fondamentale che gli auditor informino i lavoratori che tutte le informazioni sono strettamente riservate, e che vi sono a disposizione dei meccanismi tramite i quali i lavoratori possono inoltrare una protesta in forma riservata fuori della fabbrica – tramite gli auditor o altre organizzazioni locali – qualora in seguito dovessero essere oggetto di discriminazione o ritorsioni. Sia la direzione, sia i lavoratori devono essere informati che le future verifiche includeranno revisioni sulla continuità del rapporto di lavoro dei lavoratori che sono stati intervistati.

Se esiste un sindacato all’interno dell’azienda, gli auditor dovrebbero intervistare regolarmente i rappresentanti sindacali e relativi membri. ***Agli auditor non viene affidato il compito di valutare l’efficacia del sindacato, ma di cercare di stabilire se il sindacato fosse stato/è in qualche modo manipolato o costituito dalla direzione.*** A tal fine, come riportato sopra, gli auditor dovrebbero cercare di stabilire tramite le interviste con i lavoratori, fino a che punto i lavoratori conoscono:

1. il nome del loro sindacato;
2. l’identità del loro rappresentante(i) sindacale;
3. come i rappresentanti siano stati nominati ed eletti; e
4. il contenuto di base dell’accordo di contrattazione collettiva raggiunto con la direzione.

Qualora si siano verificati scioperi, abbandono del posto di lavoro, sospensione del lavoro, o relative manifestazioni dei lavoratori nell’arco dei due anni precedenti all’audit, gli auditor dovrebbero esaminare con grande attenzione tali questioni e condurre interviste separate – possibilmente fuori dell’azienda – con il personale coinvolto nel conflitto. Per una comprensione esauriente, gli auditor dovrebbero intervistare separatamente i rappresentanti sindacali, il personale dirigente, appartenenti e non appartenenti al sindacato, coloro che hanno sostenuto la vertenza di lavoro con la direzione e coloro che si sono opposti. Per ulteriori informazioni, gli auditor possono anche consultare altri sindacati regionali e/o altre fonti locali di informazioni come i centri statali di arbitrato per le vertenze di lavoro.

Considerando la complessità della natura e l’importanza fondamentale di questi diritti, si raccomanda agli auditor di utilizzare il più possibile domande indirette e di tipo aperto. Nel porre le domande gli auditor dovrebbero inoltre evitare l’uso di domande poste in modo che possano suggerire una risposta o eventuale altro comportamento, che potrebbe compromettere la posizione imparziale e indipendente degli auditor. Consultare nel riquadro di seguito riportato le domande campione alle quali gli auditor dovrebbero dare una risposta.

|  |
| --- |
| Domande chiave da fare nel corso dell’audit presso il luogo di lavoro e relative al requisito 4 della SA8000  *L’elenco di domande non è esauriente, non tutte le domande sono obbligatorie*     1. I lavoratori possono costituire e aderire a organizzazioni di loro scelta senza previa autorizzazione? 2. Le organizzazioni dei lavoratori possono redigere uno statuto e regole proprie? 3. Le organizzazioni dei lavoratori possono eleggere i propri rappresentanti in piena libertà? 4. Quali strutture sono state offerte dal datore di lavoro, nell’azienda, per consentire ai rappresentati eletti di espletare le proprie funzioni con sollecitudine ed efficienza? 5. Le organizzazioni dei lavoratori riescono ad organizzare le loro attività, programmi e procedure amministrative senza ingerenza esterna? 6. L’autorità amministrativa ha mai sciolto o sospeso qualsiasi organizzazione dei lavoratori presente sul luogo di lavoro? 7. Le organizzazioni dei lavoratori possono costituire o aderire a federazioni e confederazioni, e possono affiliarsi a organizzazioni internazionali di lavoratori? 8. Possono i rappresentanti eletti instaurare una contrattazione collettiva per conto dei lavoratori? 9. Qualora i lavoratori lo desiderino, possono i funzionari delle federazioni e confederazioni intraprendere una contrattazione collettiva per conto dei lavoratori stessi? 10. Il datore di lavoro ha imposto delle limitazioni nell’ambito delle questioni negoziabili? 11. I lavoratori possono volontariamente fare o non fare richiesta di adesione al sindacato? 12. E’ mai stato discriminato alcun lavoratore in qualsiasi modo, o licenziato a causa della sua appartenenza al sindacato o partecipazione alle attività sindacali? 13. Il datore di lavoro ha cercato di controllare le organizzazioni dei lavoratori con mezzi finanziari o altri mezzi? 14. Il datore di lavoro ha cercato di promuovere la costituzione di un’organizzazione dei lavoratori concorrente? 15. C’è mai stato uno sciopero sul posto del lavoro? 16. Se sì, quali erano i motivi dello sciopero e come furono risolti?   Nel valutare le leggi nazionali sul diritto dei lavoratori alla libera associazione e alla contrattazione collettiva, gli auditor dovrebbero consultare gli uffici locali dell’ILO o contattare la sede SAI. |

**§ III. CONTESTO DI RIFERIMENTO**

**A. Normative internazionali e legislazione nazionale**

Molto tempo prima della costituzione dell’International Labour Organization e delle Nazioni Unite, l’organizzazione dei lavoratori richiese il riconoscimento del diritto alla libera associazione e alla contrattazione collettiva. Oggi, la libertà di associazione e la contrattazione collettiva sono considerate un diritto fondamentale dell’uomo e riconosciute come principi fondamentali delle Nazioni Unite e dell’ILO. La *Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo* del 1948, il *Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali del 1966* e il *Patto internazionale sui diritti civili e politici del 1966* delle Nazioni Unite fissarono i diritti e le libertà che sono essenziali per il libero esercizio dei diritti sindacali e della rappresentanza dei lavoratori. Tali documenti garantiscono a tutti il diritto alla libertà di associazione e di riunirsi in assemblea in modo pacifico, il diritto di costituire e di aderire ai sindacati per la tutela dei propri interessi, ed il diritto alla contrattazione collettiva. Nel 1944, lo Statuto dell’ILO fu integrato dalla Dichiarazione di Filadelfia relativa agli scopi dell’ILO, che riaffermarono che "i principi fondamentali su cui si basa la libertà sindacale e, in particolare, la libertà di espressione e di associazione costituiscono una condizione indispensabile di un progresso costante."[[43]](#footnote-43)

L’ILO adottò rispettivamente nel 1948 e nel 1949 la Convenzione 87 sul diritto di libertà d’associazione e la tutela del diritto di organizzarsi, e la Convenzione 98 sulla contrattazione collettiva, che assieme costituiscono gli strumenti base che regolano la libertà d’associazione.

La maggior parte degli stati membri dell’ILO hanno ratificato le Convenzioni 87 e 98,[[44]](#footnote-44) dimostrando il crescente riconoscimento della libertà d’associazione e della contrattazione collettiva quali diritti legali dei lavoratori. come sopra riportato, tuttavia, esistono ancora limitazioni dirette o indirette sull’esercizio di tali diritti nella pratica quotidiana, anche da parte di molti stati che hanno ratificato tali convenzioni. In base alla Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro (adottata dall’ILO nel 1998), tutti gli stati membri dell’ ILO – indipendentemente dal fatto che abbiano o no ratificato le convenzioni – devono riferire se a livello nazionale è richiesta la conformità a queste otto convenzioni base (che includono la C. 87 e la C. 98). Un supporto utile ai fini dell’impegno e del progresso dei paesi nel garantire i diritti codificati in tali convenzioni, è dato dall’Annual Review dell’ILO, pubblicato sul sito web dell’ILO: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Come affermato nella Convenzione 87, i governi nazionali per garantire la libertà d’associazione devono attuare i seguenti punti:

1. Articolo 2- I lavoratori e i datori di lavoro hanno il diritto, senza previa autorizzazione, di costituire delle organizzazioni di loro scelta, nonché di divenire membri di queste organizzazioni.
2. Articolo 3.1- I lavoratori e i datori di lavoro hanno il diritto di elaborare i propri regolamenti amministrativi, di eleggere liberamente i propri rappresentanti, di organizzare la propria gestione e la propria attività, e di formulare i propri programmi.
3. Articoli 3.2 e 4 - Le autorità pubbliche devono astenersi da ogni intervento tale da limitare questo diritto e non possono sciogliere o sospendere tali organizzazioni.

La Convenzione 98 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva ribadisce nell’articolo 1 la protezione dei lavoratori “ contro tutti gli atti di discriminazione tendenti a compromettere la libertà sindacale in materia di impiego.” In tal senso, non si può subordinare l’impiego di un lavoratore alla condizione che egli non aderisca ad un sindacato, né si può licenziare un lavoratore o portargli pregiudizio con ogni altro mezzo, a causa della sua attività sindacale. L’articolo 2 proibisce l’ingerenza nelle attività sindacali da parte di altri membri, incluso il fatto che tali organizzazioni possano essere dominate da datori di lavoro con mezzi finanziari o in altro modo.

Aggiunte, miranti a integrare tali convenzioni, furono adottate nel 1971 e nuovamente nel 1981. La Convenzione 135 sui rappresentanti dei lavoratori fu emanata per definire ulteriormente e difendere i diritti dei rappresentanti dei lavoratori.

1. L’articolo 1 protegge i rappresentanti dei lavoratori da licenziamenti illegali sulla base della loro affiliazione o attività in qualità di rappresentante dei lavoratori.
2. L’articolo 2 concede ai rappresentanti dei lavoratori delle agevolazioni per poter svolgere le loro funzioni con sollecitudine ed efficienza.
3. L’articolo 3 fornisce due definizioni di “rappresentanti dei lavoratori”, in base alla legislazione nazionale:
4. Rappresentanti sindacali, nominati o eletti da sindacati o dai membri di sindacati; o
5. Rappresentanti liberamente eletti dai lavoratori
6. L’articolo 5 affronta la coesistenza dei rappresentanti di lavoratori non affiliati ad un sindacato e di rappresentanti sindacali nello stesso luogo di lavoro:

“ Qualora in un’azienda vi siano sia rappresentanti sindacali che rappresentanti eletti, dovranno essere adottate misure adeguate, ogni qualvolta sarà necessario, ***per garantire che la presenza dei rappresentanti eletti non indebolisca la situazione dei sindacati interessati o dei loro rappresentanti***, e per incoraggiare la collaborazione, su tutte le questioni pertinenti, tra i rappresentanti eletti, da un lato, ed i sindacati interessati e i loro rappresentanti, dall’altro.” (aggiunta di enfasi)

La Convenzione 154 sulla contrattazione collettiva fornisce ulteriori dettagli sullo scopo, definizione, applicazione e promozione dei diritti di contrattazione collettiva. L’articolo 3 fornisce i parametri necessari alla legislazione nazionale per definire e tutelare la contrattazione collettiva quando i rappresentanti dei lavoratori non sono affiliati ad un sindacato. Tali lavoratori potranno, se previsto dalla legislazione nazionale, partecipare legittimamente alle contrattazioni collettive purché non indeboliscano la posizione delle organizzazioni dei lavoratori interessate.

**B. Indonesia in Transizione – Lezioni per seguire l’Audit nel contesto storico**[[45]](#footnote-45)

In alcuni casi, come in epoche di repentini mutamenti politici, può rendersi necessario per gli auditor condurre ulteriori indagini per continuare ad essere degli auditor SA8000 efficienti. Un esempio è costituito dal caso dell’Indonesia in cui si è avuta una transizione democratica alla fine degli anni novanta e primi anni del 2000. A partire dalla caduta di Suharto nel 1998, è stato necessario per gli auditor consultarsi regolarmente con i locali sindacati e con le ONG che si occupano dei diritti dell’uomo per garantire un audit efficiente in Indonesia. Tali consultazioni mirano a ricercare l’opinione di un esperto e prospettive equilibrate, esaminando il contesto storico sia nel lungo che nel breve termine. L’esempio di seguito riportato è tratto da una relazione sul posto di Vic Thorpe, che illustra alcuni degli aspetti complessi della dinamica delle relazioni industriali. Questo caso si basa su interviste esaurienti con lavoratori ed esperti ONG locali e spiega quanto sia importante per gli auditor comprendere il contesto locale e adattare di conseguenza le loro audit.

La libertà dei lavoratori di organizzarsi sancita dai principi concordati dalla Convenzione ILO n. 87 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale costituisce una delle richieste principali del movimento democratico che portò alla caduta di Suharto. Il governo Habibie che subentrò, ratificò la Convenzione 87 come uno dei primi atti dell’amministrazione del giugno 1998. Tuttavia, fu lento nel sostenere tale ratifica con effettive modifiche alla legislazione indonesiana. La ratifica consisteva sostanzialmente in un gesto conciliatorio che mirava a guadagnare tempo. Venne approvata una legge sul sindacato che consentiva la registrazione dei sindacati diversi dal quello statale e ufficiale, FSPSI, ma non furono approvate leggi a sostegno della protezione del diritto a organizzarsi, per il riconoscimento da parte dei datori di lavoro o per fornire una base legale agli accordi collettivi. Tali leggi devono ancora essere approvate dal parlamento oggi. La legge di Suharto fu tuttavia abrogata. Ne seguì un periodo di vuoto legislativo, durante il quale la ratifica della Convenzione ILO n. 87 e la Legge sul sindacato avevano effettivamente trasmesso il concetto che il veicolo legale di ‘rappresentanza’, il FSPSI, non poteva essere contestato da strutture alternative e indipendenti, e la legge a protezione di organizzazioni alternative non era ancora in vigore. In pratica, l’unica legge rimasta è quella utilizzata durante i primi anni di Sukarn, che risale al 1957. Anche tale legge, tuttavia, presenta molte lacune come mezzo di sostegno alle moderne relazioni industriali.

Cominciarono a fiorire organizzazioni alternative di lavoratori durante il periodo che portò ai cambiamenti del 1998 e successivamente. Alcune risultarono dall’attività di intellettuali e politici che partirono da una base tra i lavoratori, altre furono costituite dai lavoratori stessi all’interno delle fabbriche. Tuttavia, la situazione prevalente a livello istituzionale e legale era tale che la maggior parte dei tentativi di organizzare rappresentanze all’interno delle fabbriche furono pesantemente repressi. Vari casi di grave repressione e uccisioni di sindacalisti da parte dell’esercito furono portati all’attenzione del pubblico durante questo periodo – soprattutto nell’industria dell’abbigliamento. Nonostante l’esistenza della nuova legge sul sindacato in base alla quale (Articolo 14) i sindacati non affiliati a FSPSI potessero liberamente richiedere di essere registrati, il Ministero della forza lavoro si opponeva alla registrazione di qualsiasi sindacato negli stabilimenti dove vi fosse già una rappresentanza FSPSI – ossia nella maggior parte degli stabilimenti esistenti, poiché la costituzione del vecchio sindacato ufficiale era obbligatoria e sostenuta da un’imposta sul ruolo paga delle aziende. Le organizzazioni sostenute dagli intellettuali (es. la SBSI di Pakpahan – o ‘L’organizzazione di previdenza sociale’) subirono meno repressioni poiché erano più visibili, maggiormente in grado di difendersi e meglio collegate agli elementi liberali dell’apparato dirigente che le supportava. Tuttavia tali sindacati avevano pochi aderenti tra i colletti blu ed erano costituiti principalmente da insegnanti, giornalisti e altre categorie simili.

L’FSPSI rimane in una posizione privilegiata. Il suo presidente è il Ministro della forza lavoro. I nuovi sindacati che desiderano sfidarne la presenza a livello di fabbrica, organizzandosi, devono registrarsi presso il Ministero della forza lavoro, che assume il ruolo di arbitro in tale decisione. I sindacati che desiderano registrarsi in questo modo devono presentare al Ministero della forza lavoro un elenco contenete i nomi dei membri di tale sindacato all’interno della fabbrica. Benché la nuova legge sul sindacato proibisca ai datori di lavoro di interferire nella costituzione dei sindacati, viene spesso asserito che esiste una regolare ‘fuga’ di tali elenchi dal Ministero a FSPSI e quindi ai datori di lavoro, seguita dalla vittimizzazione dei membri riportati per motivi che apparentemente non hanno nulla a che fare con la costituzione del sindacato – es. esubero forzato per ‘motivi economici’, trattamento sfavorevole, ecc...

Nella situazione sopra descritta, la rappresentanza sindacale è bipolare, ossia costituita da un gruppo fortemente impegnato e sufficientemente forte da combattere l’opposizione istituzionale, e da un altro che ricerca una vita tranquilla di collaborazione con le vecchie strutture statali e in buoni rapporti con i datori di lavoro, affiliati allo SPSI. Le opinioni di osservatori esterni, secondo i quali gli attivisti di sindacati alternativi sono più energici che concilianti, devono essere collocate in questo contesto. Il ricorso alla legge e agli apparati normativi di un’amministrazione neutrale non sono generalmente disponibili in Indonesia come in molte democrazie liberali.

Nel 1998 un gruppo di vecchi membri SPSI, che si definirono ‘Gruppo riformatore’ – o ‘Reformasi SPSI’ – decise che l’unico modo per superare l’impasse consisteva nel creare una secessione dal vecchio sindacato statale assumendo il controllo delle sue strutture settoriali e di sezione. Nell’agosto del 1998 tale gruppo si separò formalmente da SPSI e si portò dietro la maggioranza delle principali federazioni del settore industriale – tra cui Textile & Garment Federation, TSK. Il vecchio SPSI cercò quindi di sostituire le strutture settoriali vacanti a partire dall’alto, nominando nuovi leader e raggiungendo accordi sindacali con i datori di lavoro che favoriscono solo una parte dei lavoratori, per riottenere adesioni paganti all’interno delle fabbriche mediante accordi di trattenute sulla paga per conto di tutti i dipendenti. Poiché non vi era e non vi è a tutt’oggi alcuna legge che regoli il processo di riconoscimento dei sindacati o di una legittimità democratica sindacale a livello di fabbrica, è prevalsa la legge di frontiera, con maggior peso istituzionale a favore delle vecchie strutture SPSI.

Nonostante la situazione, il secessionista TSK rappresenta oggigiorno in Indonesia il più grande sindacato settoriale (con circa 550.000 membri – principalmente nella Java orientale). Ha raggiunto molti accordi collettivi con i principali datori di lavoro ed i suoi interventi, inizialmente caotici e spontanei, sono stati migliorati grazie alla formazione dei suoi funzionari, tramite i suoi collegamenti internazionali. Tuttavia, per il fatto di aver ereditato molte sezioni del vecchio SPSI manca ancora di legittimità democratica agli occhi di molti sindacalisti, poiché non sono state sempre organizzate elezioni all’interno della fabbrica, ma spesso si trattava di ‘colpi di mano’ all’interno del consiglio di fabbrica.

Gli auditor devono conoscere tale contesto ed i modi in cui la direzione potrebbe trarre vantaggio da questa situazione per assicurarsi la presenza di un sindacato accondiscendente (ma non eletto) nella propria azienda.

DISCRIMINAZIONE

**§ I. requisiti della norma e relativa interpretazione**

### A. Requisiti SA8000

**SA8000 5.1** *L’azienda non deve attuare o favorire la discriminazione*1 *nell’assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, sulla base di razza, casta, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica o età.*

**SA8000 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, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.* 2

**SA8000 5.3** *L’azienda non deve permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, offensivi o volti allo sfruttamento*. 3

### B. Definizioni ed interpretazione

1. Con *discriminazione* si intende qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza, che abbia l’effetto di annullare o pregiudicare parità di opportunità e trattamento. Non tutte le forme di distinzione, esclusione e preferenza costituiscono un fattore discriminatorio. Un bonus o aumento di stipendio per meriti o buona prestazione non è un atto discriminatorio. Una discriminazione positiva a favore di persone provenienti da gruppi sottorappresentati può essere legale in alcuni paesi (vedere gli esempi riportati di seguito).
2. L’*età* non è inclusa nella clausola 5.2 della SA8000 (benché lo sia nella clausola 5.1), per il fatto che non esistono “principi e pratiche” legati specificatamente all’età.
3. Qualsiasi approccio non desiderato di natura sessuale da parte di un dirigente nei confronti di un sottoposto costituisce anch’esso una violazione alla norma SA8000.

### C. Scopo di SA8000

SA8000 intende assicurare un trattamento equo e rispettoso per tutti i lavoratori in tutte le questioni. I dipendenti saranno impiegati, addestrati, promossi e ricompensati unicamente sulla base della loro prestazione e non dovranno subire alcun tipo di molestia sessuale, fisica o mediante linguaggio verbale indecente o altre pratiche discriminatorie.

**§ II. CONSIDERAZIONI RELATIVE ALL’Audit**

### A. Elementi chiave da esaminare

Gli esempi di seguito riportati illustrano alcuni aspetti che gli auditor dovrebbero esaminare. Tale elenco non è esauriente. Gli auditor devono quindi adattare o ampliare tale elenco per creare una strategia specifica di audit a seconda del tipo di impianto di produzione e delle condizioni locali.

Il principio guida degli auditor è racchiuso nel concetto “ugual retribuzione per ugual lavoro”. Gli auditor devono esaminare inoltre le opportunità che ogni lavoratore ha di ottenere avanzamenti di carriera e ricevere un aumento della retribuzione, accedere agli straordinari ed altri benefici.

**1) Norme culturali e discriminazione**

L’auditor dovrebbe cercare di distinguere tra le forme di discriminazione e le norme culturali. In alcuni casi le forme di discriminazione sono accettate culturalmente, a volte anche dalla legislazione nazionale. Potrebbe essere prassi comune, ad esempio, a parità di mansioni, retribuire le donne meno rispetto agli uomini. Tuttavia, questo tipo di norma culturale viola la SA8000 e le norme internazionali sul lavoro.

1. **Divisione lungo linee discriminatorie – lezioni imparate sull’audit**

*Nel Documento Guida della SA8000 del 1999*, la SAI citò un esempio in cui un gruppo di aziende in Pakistan affrontò la questione della discriminazione in base al genere garantendo ugual retribuzione a uomini e donne che eseguivano le stesse mansioni – mentre rispettavano ancora le leggi sulla segregazione religiosa – costituendo centri di lavoro separati per uomini e donne. ***L’esperienza mostra, tuttavia, che è molto difficile verificare che venga assicurata la non discriminazione sul luogo di lavoro, rispettando le norme di discriminazione religiosa***. ***Per tale motivo, gli auditor che devono affrontare tali casi dovrebbero condurre una ricerca sulla base culturale e interviste su larga base e riservate con lavoratori e altri rappresentanti della comunità locale per verificare che le lavoratrici siano remunerate con stipendi paragonabili, e che siano disponibili lavori e opportunità di avanzamento equiparabili.*** Tali casi dovrebbero essere particolarmente ben documentati per facilitare audit di sorveglianza della SAI.

1. **Doppia discriminazione all’interno di un’azienda**

Molte aziende sono dominate da una forza lavoro maschile o femminile, che riflettono le divisioni storiche e sociali del personale. Ad esempio, in molte industrie di abbigliamento, gli auditor possono riscontrare che la forza lavoro è tra il 70% e 80% femminile. Benché tale divisione sociale del lavoro non sia sempre indice di discriminazione, tuttavia merita di essere ulteriormente analizzata. Gli auditor dovrebbero sapere che in molti casi i datori di lavoro preferiscono assumere delle donne perché meno costose degli uomini e, stando a quel che si dice, sono più ‘obbedienti.’ Si riscontra comunemente che un’azienda composta per la maggioranza da una forza lavoro femminile attui sia una politica discriminatoria nei confronti degli uomini non specializzati e a favore delle donne, sia nei confronti delle donne specializzate e a favore degli uomini (es. gli uomini vengono promossi più facilmente al reparto manutenzione o nominati supervisori di linea).

1. **Discriminazione positiva**

Un modo per verificare l’impegno della direzione nei confronti delle politiche dichiarate di non-discriminazione consiste nel ricercare l’indicazione di ***discriminazione positiva***, in cui un datore di lavoro dichiari di attuare delle politiche e dei programmi per opporsi alle pratiche discriminatorie radicate nella società. Tre esempi di discriminazione positiva, richiesti per legge, includono:

1. Alcuni paesi con il Sud Africa, ad esempio, richiedono per legge la discriminazione positiva per aiutare i sudafricani neri a superare decenni di dura discriminazione.
2. Un altro esempio lo si può vedere, tra gli altri paesi, negli Stati Uniti e nel Regno Unito, dove le linee guida legali incoraggiano la discriminazione nell’impiego *a favore* dei disabili (vedere il punto 7 di seguito riportato).
3. Decine di paesi hanno adottato leggi che concedono alle madri che allattano sufficiente tempo per allattare nel corso della giornata lavorativa.

Potrebbero rendersi necessarie delle correzioni ragionevoli basate su esigenze individuali o compiti più difficili per assicurarsi che tutti i lavoratori abbiano le stesse opportunità di eseguire bene il proprio ruolo. Gli auditor dovrebbero conoscere tali leggi per ogni paese in cui lavorano.

1. **Modifica delle norme discriminatorie radicate nella cultura locale**

In generale, tuttavia, gli auditor dovrebbero sempre ricercare degli indicatori che vadano oltre la semplice politica passiva di non-discriminazione da parte dei datori di lavoro; altrimenti i datori di lavoro potrebbero perpetuare (intenzionalmente o no) le norme discriminatorie prestabilite. Un caso, descritto nel riquadro di seguito riportato, proviene dall’Europa Orientale; ove la discriminazione per genere sembrava essere correlata ai livelli di competenza, ma quando le donne furono consultate, riferirono che non venivano date loro sufficienti opportunità per acquisire tale competenza. In tali casi in cui la discriminazione è offuscata dalle “capacità”, gli auditor dovrebbero esaminare attentamente i programmi di formazione per i lavoratori e le opportunità di acquisire esperienza. Un altro esempio è dato dalla capacità di potare un campo di banani – una competenza tradizionalmente tramandata di padre in figlio – che le donne non hanno praticamente opportunità di apprendere a meno che il datore di lavoro non introduca, collabori a o promuova un programma di formazione per le donne o modifichi la divisione per genere del lavoro per consentire alle donne di acquisire competenze sul luogo di lavoro. ***In tali casi, ove la discriminazione è radicata nelle norme culturali o nelle opportunità tradizionali, gli auditor dovrebbero ricercare programmi e politiche aziendali fattivi aventi lo scopo di distribuire opportunità di avanzamento in modo più equo. In questo modo, la direzione può evitare di perpetuare le norme discriminatorie radicate nella cultura locale.***

**2) Discriminazione nei confronti delle donne incinte**

La discriminazione nei confronti delle donne incinte rappresenta una forma grave e prevalente di discriminazione per genere. Se un’azienda richiede alle donne di sottoporsi al test di gravidanza, impone loro l’uso dei contraccettivi quale condizione per essere assunte, o esercita pressione su di loro perché se ne vadano quando il loro stato di gravidanza raggiunge l’attenzione della direzione, viola la norma SA8000. Anche in situazioni in cui alle donne viene concesso di continuare a lavorare fino alla nascita del bambino, a volte viene loro negato l’assegno di maternità imposto dalla legge e/o potrebbe non esser concesso loro di allattare dopo essere ritornate a lavorare.[[46]](#footnote-46) Anche questo costituisce una violazione della norma SA8000.

Oltre a valutare le potenziali reazioni discriminatorie nei confronti delle donne incinte, gli auditor devono essere informati sulla tutela che deve essere garantita alle donne incinte. Deve essere rispettata tale tutela per accertare che il principio della “non-discriminazione” non sia utilizzato quale mezzo per aumentare il carico di lavoro fisico di una lavoratrice incinta. Tale tattica viene spesso utilizzata per fare pressione sulle donne affinché diano le dimissioni e rinuncino all’assegno di maternità.

***Superamento della discriminazione tradizionale: un caso proveniente dall’Europa centrale***

Nel corso delle interviste le donne espressero la preoccupazione che gli uomini avevano più opportunità di far carriera. Nell’Ufficio acquisti gli auditor esaminarono le responsabilità richieste agli uomini e alle donne, tenendo presente non solo le attività "formali" (lavoro cartaceo) ma anche "l’essenza della questione".

* Gli uomini erano responsabili dell’acquisto dei materiali più importanti usati nel ciclo produttivo (ricambi per turbine, ecc.); a tal fine è considerata importante una più approfondita conoscenza del processo produttivo.
* Le donne erano responsabili dell’acquisto di materiali "di supporto", che richiedevano la conoscenza delle procedure di approvvigionamento dell’azienda e delle normative nazionali (ma nessuna conoscenza del processo produttivo).

Poiché le donne che lavoravano in tale ufficio avevano sollevato il problema della “discriminazione”, la direzione le incontrò per comprendere il loro punto di vista. All’interno dell’ufficio una sola donna era stata promossa (migliore posizione, remunerazione più elevata per il diploma conseguito) quindi fu deciso di aiutare le donne a essere più attive, di pensare alle loro prospettive anche di carriera. Il caso della donna che aveva avuto una promozione sembrava indicare che non vi fosse alcuna discriminazione da parte della direzione, ma l’azienda continuava a scoraggiare in modo attivo la discriminazione per il futuro individuando modi per collaborare con le lavoratrici per offrire loro più opportunità di avanzamento di carriera.

**3) Molestie sessuali**

Le molestie sessuali rappresentano una forma estrema di discriminazione. Benché le molestie sessuali siano illegali in molti paesi, sono tuttavia diffuse in ambito lavorativo in tutto il mondo. Esempi di molestie sessuali includono ma non sono limitate a : avances sessuali indesiderate, abbracci o palpamenti indesiderati, commenti indecenti o allusivi, richieste di favori sessuali, e poster, fotografie o disegni spregiativi o pornografici, tendenti a favorire in generale un ambiente basato su molestie legate al genere.

Per garantire la sicurezza e la dignità delle lavoratrici, la direzione dovrebbe promuovere una cultura del rispetto per le donne e non tollerare maltrattamenti e atteggiamenti o comportamenti umilianti. Incidenti di molestie sessuali dovrebbero essere affrontate immediatamente ed efficacemente, eliminando ogni dubbio sulla volontà della direzione di punire i perpetuatori in modo da creare un deterrente per futuri incidenti. Deve essere approntata una procedura di denuncia discreta ed efficace a tutela delle lavoratrici. Una persona di fiducia, una consulente selezionata (preferibilmente una donna), può incoraggiare le donne a riferire su tali incidenti senza timore di essere licenziata o penalizzata.

Gli auditor dovrebbero studiare la legislazione nazionale e/o le norme regionali relative alle molestie sessuali prima di condurre una verifica. Le forme principali d’indagine includono il controllo dei documenti, per stabilire se sono state presentate denunce, e interviste ai querelanti o alle vittime delle molestie sessuali e ai colleghi di lavoro. Gli auditor dovrebbero inoltre stabilire se l’azienda attui una politica esplicita e misure disciplinari ben definite nei casi di molestie sessuali; se tali politiche e misure sono state comunicate a tutto il personale; e se sono stati affrontati eventuali casi di molestie con le relative misure disciplinari.

**4) Discriminazione nei confronti di lavoratori migranti**

In molti posti i lavoratori migranti e i membri di minoranze etniche o persino i lavoratori/immigranti clandestini costituiscono dei gruppi che sono molto vulnerabili alla discriminazione in termini di opportunità e condizioni di lavoro. Gli immigranti e i gruppi di minoranze etniche potrebbero non avere ugual accesso alla tutela legale, che potrebbe essere solamente garantita ai cittadini e residenti permanenti. La povertà, la mancanza di competenza nella lingua locale, e incomprensioni culturali possono anch’essi essere oggetto di pregiudizio e trattamento scorretto.

Se un’azienda assume lavoratori migranti, gli auditor dovrebbero verificare che l’azienda attui una politica e intervenga in modo adeguato per garantire ugual opportunità e trattamento tra i lavoratori migranti e quelli locali e i membri di tutti i gruppi etnici. Ad esempio, i lavoratori migranti dovrebbero ricevere ugual trattamento per quanto riguarda la remunerazione, l’avanzamento di carriera, la previdenza sociale prevista per legge, disposizioni per lo straordinario, e, tra gli altri, i diritti sindacali. Poiché i sussidi statali e privati (es. previdenza sociale, programmi assicurativi per la salute, ecc..) non sono disponibili per lavoratori privi di documenti, le aziende che assumono questi lavoratori non possono soddisfare i requisiti di certificazione.

**5) Discriminazione in base all’età**

La SA8000 proibisce la discriminazione nei confronti dei lavoratori più anziani, benché solo alcuni paesi possiedano una legislazione esplicita su questo argomento. [[47]](#footnote-47)

Ci sono numerosi stereotipi di persone più anziane. Si dice che i più anziani siano meno produttivi, maggiormente soggetti alle malattie e agli infortuni e meno flessibili nei confronti dei cambiamenti e dell’apprendimento di nuove tecnologie. Spesso tali percezioni non sono pertinenti con gli effettivi requisiti di lavoro, né riflettono le effettive capacità individuali. Un metodo per determinare se esiste la discriminazione in base all’età consiste nell’esaminare l’assegnazione dei lavori e le descrizioni delle posizioni per individuare i requisiti dichiarati di una società per una determinata categoria di lavori. Quando un datore di lavoro impone limiti d’età per i candidati che prenderà in considerazione per un particolare posto di lavoro, gli auditor possono esaminare se tali limiti sono giustificati.

**6) Discriminazione contro i sindacati**

L’azione discriminatoria nei confronti di un lavoratore a causa della sua affiliazione o attività sindacale costituisce un problema cronico sui posti di lavoro di tutto il mondo, siano essi paesi avanzati o in via di sviluppo. Di tutte le forme di azioni intraprese nei confronti di dipendenti, il licenziamento è sicuramente contro l’organizzazione dei lavoratori e comporta le conseguenze più gravi per i lavoratori. [[48]](#footnote-48)

Gli auditor devono sapere che esistono molte forme più sottili di discriminazione sindacale. Un datore di lavoro potrebbe offrire incentivi economici o di altro tipo a un gruppo di lavoratori affinché dichiarino la loro iscrizione al sindacato. Oppure un datore di lavoro potrebbe costituire un’associazione di lavoratori affinché svolga attività sindacali per eliminare gradualmente un sindacato indipendente già esistente. [[49]](#footnote-49) Tali azioni violano i principi ILO sui diritti sindacali (illustrati nella sezione IIIA di seguito riportati) e quelli della norma SA8000.

**7) Discriminazione nei confronti di lavoratori disabili**

La Convenzione ILO n. 159 sul reinserimento professionale e l’occupazione (persone disabili)[[50]](#footnote-50) fissa le linee guida, per i paesi membri, in relazione alla promozione dell’occupazione e pari trattamento dei lavoratori disabili. I concetti chiave che devono guidare gli auditor nel verificare che non vi sia discriminazione nei confronti dei disabili sono riportati all’articolo 4, che afferma:

“La suddetta politica dovrà essere fondata sul principio dell’uguaglianza delle opportunità per i lavoratori disabili e i lavoratori in generale. Dovrà essere rispettata l’uguaglianza di opportunità e di trattamento fra i lavoratori e le lavoratrici disabili. Speciali disposizioni miranti a garantire una effettiva uguaglianza di opportunità e di trattamento fra i lavoratori disabili e gli altri lavoratori non dovranno essere considerate come discriminatorie rispetto a questi ultimi.”

Ulteriori informazioni e strumenti su questo aspetto includono:

1. Il Codice di pratica ILO sulla disabilità nel luogo di lavoro (adottato nell’ottobre 2001);
2. The Global Applied Disability Research and Information Network on Employment and Training (GLADNET – www.gladnet.org); e
3. The Employers’ Forum on Disability (www.employers-forum.co.uk)

L’Employers’ Forum on Disability considera i punti di seguito riportati importanti per i datori di lavoro che cerchino di assicurare un trattamento corretto ed equo dei disabili:

1. I potenziali dipendenti con disabilità devono poter accedere ad eque procedure di reclutamento, valutazione e selezione;
2. Opportunità di formazione e sviluppo devono essere fornite ai dipendenti disabili nella stessa misura in cui vengono offerte ai colleghi, tenendo conto delle esigenze, ambizioni e circostanze che caratterizzano i dipendenti disabili. La formazione deve essere offerta ai dipendenti disabili in formati accessibili; ad esempio usando documenti con caratteri grossi, adattando in maniera ragionevole le sale, ecc...;
3. Modifiche ragionevoli ai processi ed ambienti lavorativi per consentire ai dipendenti disabili di offrire una prestazione al massimo delle loro capacità e secondo lo standard richiesto.
4. I dipendenti disabili dovrebbero avere ugual accesso alle comunicazioni aziendali degli altri dipendenti e le aziende dovrebbero apportare modifiche ragionevoli per ottenere ciò; ad esempio consentendo l’accesso delle sale riunioni alle carrozzine e fornendo documenti in formati adatti ai videolesi.

### B. Prove di conformità

Si riportano di seguito alcuni esempi di prove che possono indicare conformità alla norma SA8000. L’elenco non è esauriente, tuttavia non garantisce automaticamente la conformità delle stesse. Gli auditor devono quindi integrare tale elenco a seconda del contesto e di ciò che riscontrano nel corso delle verifiche.

1. L’azienda applica una politica non discriminatoria che viene comunicata a tutto il personale; tale politica viene attuata tramite un sistema amministrativo trasparente e le prove di conformità devono riportare alcune attività di tale politica; es. sono state esaminate e/o applicate le relative misure disciplinari.
2. Tutti i lavoratori sanno come presentare una denuncia o sollevare preoccupazioni in relazione a qualsiasi azione da parte della direzione che violi tale politica.
3. La busta o i cedolini dei lavoratori indicano ugual retribuzione per lavoro di ugual valore (Gli auditor dovrebbero ricercare delle discrepanze nella retribuzione, soprattutto dopo aver esaminato la formazione, anzianità e precedente esperienza).
4. La testimonianza dei lavoratori sostiene le prove di conformità riportate nei documenti. Può rendersi necessario condurre interviste anonimamente, soprattutto nei casi in cui sono state presentate denunce presenti o passate contro l’azienda.
5. La testimonianza dei rappresentanti sindacali corrobora le prove di conformità riportate nei documenti.
6. Annunci di lavoro e pubblicità relative all’azienda sono affissi in luoghi ben visibili nel luogo di lavoro e non specificano razza, genere o altra caratteristica personale dei potenziali dipendenti. Gli annunci non devono essere esposti esclusivamente in luoghi frequentati principalmente da un gruppo etnico o da un unico genere.
7. I documenti relativi all’assunzione, promozione, remunerazione e accesso alla formazione confermano le testimonianze dei lavoratori, rappresentanti sindacali e dirigenti e altre prove di conformità.
8. I documenti degli aspiranti al posto di lavoro e successivamente rifiutati confermano le testimonianze dei lavoratori, rappresentanti sindacali e dirigenti e altre prove di conformità.
9. La popolazione lavorativa include membri dei diversi gruppi etnici/sociali che costituiscono la popolazione locale.
10. I lavoratori riferiscono di poter osservare le festività religiose.
11. I documenti relativi ai lavoratori e all’azienda confermano che tra i dipendenti ci sono donne incinte e che allattano e che le stesse percepiscono gli assegni di maternità (e allattamento) come previsto dalle leggi locali o nazionali.
12. I dati sulla popolazione locale indicano una possibile discriminazione, es. l’assenza di minoranze?
13. L’eterogeneità del personale dirigente indica pari opportunità di avanzamento di carriera.
14. Non vi sono cause o citazioni da parte dello stato per pratiche discriminatorie.

### C. Strategia per le interviste ai lavoratori

Le questioni relative alla discriminazione possono essere incluse nell’intervista generale ai lavoratori. Tuttavia, se gli auditor ricevono delle lamentele o hanno motivo per ritenere che la discriminazione costituisca un problema, occorre organizzare delle sessioni di interviste specifiche. Nel condurre le interviste ai lavoratori, gli auditor possono porre delle domande sui posti che hanno ricoperto e se il loro sesso, razza, stato di gravidanza o altra caratteristica personale abbia influito e/o continui ad influire sulla loro richiesta o avanzamento.

Gli auditor dovrebbero studiare tutte le leggi nazionali o normative locali sulle questioni relative all’anti-discriminazione, e dovrebbero tener conto del fatto che anche quando la legislazione non affronta queste questioni, qualsiasi azienda che si sottoponga a certificazione SA8000 è obbligata ad adottare una politica anti-discriminatoria e di attuare le necessarie procedure.

Le vittime di discriminazione di genere sul luogo di lavoro sono generalmente le donne. Può risultare utile includere delle donne all’interno del gruppo di verifica, poiché le lavoratrici possono sentirsi maggiormente a proprio agio a parlare con una intervistatrice su argomenti delicati come abuso o molestie sessuali. Auditor donne, appartenenti a minoranze o disabili potrebbero risultare molto utili nel corso delle interviste con i dirigenti; è assai probabile che colgano più atteggiamenti discriminatori rispetto a auditor di sesso maschile, non appartenenti a minoranze.

Nel corso delle interviste con i lavoratori e i dirigenti, gli auditor devono stare attenti nel collocare le risposte all’interno del corretto contesto. Ad esempio, durante le interviste condotte nell’America latina un numero sproporzionato di supervisori erano uomini, ma le donne riferirono che gli uomini venivano promossi perché erano più istruiti. Da un esame più approfondito, nel corso di interviste con i dirigenti, tuttavia, gli auditor riscontrarono che gli uomini (che iniziavano con lo stesso livello d’istruzione delle donne) ricevevano più formazione e avevano più opportunità di assumere un maggior numero di incarichi all’interno dell’azienda – favorendo quindi la loro promozione e confermando l’atteggiamento discriminatorio nei confronti della formazione e promozione (vedere il riquadro II.A.1. sopra riportato).

**§ III. CONTESTO DI RIFERIMENTO**

### A. Normative internazionali e legislazione nazionale

Tra le otto principali o fondamentali convenzioni dell’ ILO, due si riferiscono alle pari opportunità sul luogo di lavoro: la Convenzione sulla discriminazione n.111 (1958) e la Convenzione sull’uguaglianza di retribuzione n. 100 (1951).[[51]](#footnote-51) Queste convenzioni sono considerate fondamentali per i diritti dei lavoratori, indipendentemente dal livello di sviluppo del singolo stato membro.

La Convenzione n. 100 mira ad eliminare discriminazioni di retribuzione tra uomini e donne mediante l’applicazione del principio della pari retribuzione per un lavoro di valore uguale. La Convenzione n. 111 proibisce la discriminazione sulla base del genere in relazione all’impiego e alla professione.

Altre normative internazionali che promuovono l’uguaglianza sul posto di lavoro e i diritti delle donne includono:

1. Convenzione delle Nazioni Unite sull’eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne
2. Convenzione ILO sui lavoratori con responsabilità familiari n. 156 (1981) e Raccomandazione n. 165
3. Convenzione ILO sulla protezione della maternità n. 183 (2000) e Raccomandazione n. 191
4. Convenzione ILO sui lavoratori migranti (riveduta) n. 97 (1949)
5. Convenzione ILO sul lavoro notturno (donne) (riveduta) n. 89 (1948)

Nel 2002, 160 paesi avevano ratificato la Convenzione ILO n.100, e 158 paesi avevano ratificato la Convenzione ILO n. 111, indicando una posizione internazionale comune contro la discriminazione sul posto di lavoro. Alcuni paesi non hanno ratificato tali convenzioni anche se possiedono già una legislazione nazionale che proibisce la discriminazione in base alla razza, sesso, età e altre caratteristiche personali. Ad esempio, Lao PDR (Laos) no ha ratificato né la Convenzione n. 100 né la n. 111, ma la discriminazione in base al genere è proibita dalla sua Costituzione.

Molte leggi nazionali affrontano le seguenti questioni:

1. **Pari opportunità nel lavoro**

Un numero crescente di paesi ha vietato le discriminazioni in base al genere che compromettano le opportunità di lavoro e carriera per uomini e donne.

1. **Ugual retribuzione per un lavoro di valore uguale**

Il principio di uguaglianza di retribuzione è fondamentale per la promozione dell’uguaglianza nel luogo di lavoro. Esistono ancora, nella maggior parte dei paesi, discrepanze di retribuzione tra uomini e donne, come conseguenza di una discriminazione diretta sulla retribuzione e dell’accesso limitato per le donne a incarichi meglio retribuiti, come ai livelli dirigenziali. Attualmente la maggior parte della legislazione sul lavoro proibisce la diretta discriminazione sulla retribuzione, tuttavia solo alcune nazioni affrontano la questione di una non equa divisione del lavoro nei propri codici legali. Gli auditor SA8000 dovrebbero, tuttavia, cercare di verificare che non vi sia tale divisione iniqua di lavoro.

1. **Tutela della maternità e promozione delle responsabilità familiari**

I sistemi giuridici di molte nazioni offrono tre tipi di protezione per le donne lavoratrici: il congedo per maternità, prestazioni in denaro retribuibili durante il congedo e la sicurezza del lavoro. Non tutti i lavoratori hanno diritto a tali protezioni. In alcuni paesi, ad esempio, il congedo per maternità viene solo riconosciuto ai lavoratori del settore privato (Malesia); e la maggior parte dei paesi non ha ancora esteso la protezione legale ai lavoratori migranti, ai dipendenti part-time, o lavoratori a domicilio. Solo recentemente alcuni paesi hanno concesso il congedo per paternità (es. Australia: Workplace Agreements Act (1996); Filippine: Paternity Leave Act (1996)).

1. **Salute e sicurezza sul luogo di lavoro**

Un certo numero di leggi nazionali proteggono le donne da determinate categorie di lavoro, che possono rappresentare un pericolo per la salute e sicurezza delle donne. In Corea ed in Cina, ad esempio, è richiesta una protezione speciale per le donne impegnate in lavori pericolosi, turni di notte, lavori sotterranei e lavori durante il periodo di gravidanza e/o allattamento.

Nonostante la varietà di misure legislative, la discriminazione sul luogo di lavoro persiste. I meccanismi attuativi fissati dai governi nazionali sono spesso inadeguati, in particolare per quanto riguarda l’applicazione delle leggi nazionali nel settore privato.[[52]](#footnote-52) Gli auditor devono rendersi conto di non potersi basare esclusivamente sulla conferma di non-discriminazione ottenuta dai funzionari statali. In alcuni casi, i funzionari trascurano la non conformità per aumentare la capacità del proprio paese di attrarre investimenti stranieri.

### B. Caso di studio: Dipendenti afroamericani contro la Coca-*Cola* [[53]](#footnote-53)

Il 22 aprile 1999, un gruppo di dipendenti afroamericani intentò un’azione legale di portata generale contro la Coca-Cola Company accusata di attuare una politica discriminatoria nei confronti dei dipendenti afroamericani per quanto riguarda la retribuzione, le promozioni e la valutazione della prestazione in tutti gli Stati Uniti. Questo caso illustra alcuni degli indicatori che potrebbero essere utilizzati per verificare se sia o no fondata l’accusa di discriminazione. L’azione legale fu intentata presso l’United States District Court di Atlanta da quattro dipendenti passati e presenti con qualifiche che andavano da guardie di sicurezza sino ad un ex dirigente che guadagnava circa $100,000 all’anno. I quattro si fecero portavoce di circa 2.000 dipendenti Afroamericani che lavoravano su base salariale o erano stipendiati dalla Coca-Cola negli Stati Uniti per un qualsiasi periodo di tempo compreso tra l’aprile 1985 e l’epoca dell’azione legale.   
  
Gli attori asserirono che la Coca-Cola aveva retribuito i propri dipendenti afroamericani in media circa $27.000 in meno all’anno rispetto ai dipendenti bianchi. L’azione legale citava l’esperienza di almeno uno degli attori, Kimberly Gray Orton, un supervisore di Atlanta, che per due anni fu retribuita meno dei dipendenti bianchi che lavoravano per lei. La denuncia asseriva che la Coca-Cola imponeva dei limiti alle opportunità dei lavoratori afroamericani in termini di promozione poiché erano relegati a incarichi manageriali meno importanti in settori come le risorse umane, le relazioni pubbliche e gli affari locali che offrivano poche possibilità di avanzamento di carriera.   
Un’altra accusa fondamentale riportata nell’azione legale consisteva nel fatto che i dipendenti afroamericani ricevevano costantemente giudizi meno favorevoli dai loro supervisori. Secondo le cifre ricostruite dagli avvocati degli attori sugli impiegati presso la sede della Coca-Cola, il 55.8% dei bianchi ricevettero uno dei primi tre voti più alti dei sei voti disponibili e relativi alla prestazione nel 1998 mentre solo il 46,1% dei neri ricevette tale tipo di votazione.  
  
Nel novembre 2000, la Coca-Cola Company concordò di pagare 192,5 milioni di dollari USA per porre fine al contenzioso, la più grossa composizione per discriminazione sul luogo di lavoro nella storia degli Stati Uniti. La composizione prevedeva 113 milioni di dollari in contanti, 43,5 milioni di dollari per compensare gli stipendi, e 36 milioni di dollari per istituire un sistema di sorveglianza sulle procedure aziendali applicate al rapporto di lavoro. La Coca-Cola pagò inoltre 20 milioni di dollari USA di parcelle di avvocati e stabilì di donare 50 milioni di dollari USA alla propria fondazione per programmi comunitari.

Il nocciolo dell’accordo si basò sulla creazione di una taskforce costituita da sette membri il cui compito consiste nell’accertare che la Coca-Cola rispetti un atteggiamento equo per quanto riguarda la retribuzione, promozione e valutazione della prestazione. Tre membri furono nominati dagli avvocati degli attori, tre dalla Coca-Cola e Alexis M. Herman, ex Ministro del lavoro degli Stati Uniti, fu designata da entrambe le parti a presiedere tale taskforce.

PRASSI DISCIPLINARE

**§ I. REQUISITI DELLA NORMA SA8000 E RELATIVA INTERPRETAZIONE**

### A. Requisiti SA8000

### B. Definizioni e interpretazione

1. Tutte le misure disciplinari legali, tranne quelle proibite, sopra riportate, devono essere comunicate a tutto il personale prima di essere applicate.

### C. Scopo di SA8000

Nel determinare le misure disciplinari o nell’esaminare la prestazione, i datori di lavoro dovrebbero dimostrare rispetto per il benessere mentale, emotivo e fisico dei lavoratori. Le procedure dovrebbero essere definite e rispettate per tutte le questioni relative alla valutazione della prestazione del dipendente e alle azioni disciplinari. Tali procedure dovrebbero essere applicate in modo coerente e non arbitrario a tutti i dipendenti. Se è necessaria un’azione disciplinare, la SA8000 delinea il progressivo corso d’azione, che ha inizio con un ammonimento verbale o scritto prima di intraprendere azioni disciplinari più gravi. Multe o detrazioni salariali per motivi disciplinari violano la norma SA8000.

**§ II. ConsideraZIONI RELATIVE ALL’AUDIT**

### A. Elementi chiave da esaminare

Si riportano di seguito alcuni esempi degli aspetti che gli auditor dovrebbero esaminare, inclusi la Disciplina in contrapposizione all’abuso, Multe e detrazioni salariali, e Misure disciplinari alternative. Tuttavia, tale elenco non è esauriente. Gli auditor dovrebbero adattare e/o ampliare tale elenco a seconda dell’unità produttiva e di altre condizioni locali.

1. **Disciplina in contrapposizione all’abuso**

Tutte le organizzazioni, dagli enti statali alle imprese familiari, hanno bisogno di applicare determinate misure disciplinari per garantire un funzionamento corretto ed efficiente. In molti luoghi di lavoro di tutto il mondo le misure disciplinari tendono ad assumere l’aspetto di punizione severa e abuso nel comportamento.

In molte unità produttive, ad esempio, sono ancora ampiamente utilizzate le punizioni corporali, la coercizione fisica o mentale e l’abuso verbale. Esistono dei casi documentati di lavoratori colpiti in testa dai supervisori, con le bocche legate da un nastro per aver parlato, obbligati a stare in piedi al sole o ad inginocchiarsi con le mani in aria per periodi prolungati, e lavoratrici che vengono spogliate nel corso di indagini per furto.

Anche se alcune culture tendono a tollerare azioni disciplinari severe, le pratiche sopra riportate potrebbero violare comunque le leggi nazionali di quei paesi, e verranno considerate azioni disciplinari illecite ai fini della SA8000.

1. **Abuso mentale (psicologico)**

Oltre all’abuso fisico, l’abuso mentale o psicologico costituisce un problema cronico in molti luoghi di lavoro. E’ caratterizzato dall’uso intenzionale del potere, incluso l’abuso verbale, l’isolamento, molestie sessuali o razziali, intimidazione, minaccia di fare ricorso alla forza fisica, ecc., nei confronti di un singolo o di un gruppo di dipendenti. Come nel caso dell’abuso fisico, l’abuso mentale può conseguentemente danneggiare il benessere fisico, mentale, morale o sociale dei dipendenti, che a loro volta possono ridurre la produttività. [[54]](#footnote-54)2

1. **Multe e detrazioni salariali**

Benché non riportate nella clausola 6.1 della norma SA8000, detta norma non consente l’applicazione di multe o detrazioni a fini disciplinari. **La clausola 8.2 della norma SA8000**  afferma: “ L’azienda deve garantire che non siano applicate detrazioni3 dal salario per motivi disciplinari…”

Le multe e/o detrazioni salariali sono diffuse, ma si tratta di un metodo **in**accettabile per far rispettare la disciplina ai lavoratori. Molti datori di lavoro utilizzano tale metodo quale deterrente o punizione in caso di ritardi, assenteismo, non raggiungimento delle quote stabilite, errori nel corso delle operazioni, e a volte per pause al gabinetto più lunghe di quanto non sia consentito.

Anche se i datori di lavoro possono decidere di concedere dei premi per prestazioni eccezionali, non è corretto che impongano multe o detrazioni salariali per evitare negligenze o errori. Poiché gli stipendi rappresentano la remunerazione del normale servizio dei dipendenti, una volta che i lavoratori hanno fornito tale servizio, i datori di lavoro hanno l’obbligo contrattuale di pagare tale servizio. La detrazione salariale, quindi, per motivi disciplinari, costituisce un inadempimento a tale obbligo ed una violazione dei diritti fondamentali dei lavoratori di essere pagati per il lavoro che eseguono. Per questo motivo la SA8000 ed altri codici volontari relativi al luogo di lavoro, proibiscono l’applicazione di multe e detrazioni salariali per motivi disciplinari.

### B. Prove di conformità

Si riportano di seguito alcuni esempi di prove che possono indicare conformità alla norma SA8000. L’elenco non è esauriente, e non garantisce automaticamente la conformità delle stesse. Gli auditor devono quindi stilare un proprio elenco a seconda del contesto e di ciò che riscontrano nel corso delle verifiche.

1. Viene tenuto un registro delle procedure, che riporta in dettaglio eventuali violazioni della politica disciplinare da parte dei dirigenti, ed aggiornato sui casi che richiedono un intervento.
2. I documenti dimostrano l’esistenza di procedure di appello nei casi in cui le misure disciplinari sono state contestate dai dipendenti.
3. I lavoratori, i sindacati e le locali ONG sono a conoscenza delle politiche e procedure disciplinari applicate dall’azienda e sono in grado di registrare appelli senza alcuna ripercussione negativa.
4. I lavoratori conoscono i loro diritti nei confronti della direzione e di conseguenza le procedure per sporgere denuncia.
5. Formazione e/o informazioni scritte vengono offerte a tutti i dipendenti per quanto concerne le politiche e procedure disciplinari.
6. La testimonianza dei lavoratori conferma che non si verificano abusi fisici o mentali e che nessun membro del personale addetto alla sicurezza è coinvolto nell’attuazione delle decisioni disciplinari.
7. Le azioni disciplinari nei confronti dei dipendenti sono ben documentate.
8. Le azioni disciplinari sono conformi alle leggi nazionali e relative norme.

### C. Strategia per le interviste ai lavoratori

Le interviste ai lavoratori in relazione alle pratiche disciplinari possono essere incorporate nel processo più generale delle interviste, o possono essere trattate come sessione separata a seconda della particolare situazione presente nell’azienda sottoposta all’audit.

Poiché l’argomento della pratica disciplinare può trattare alcune questioni delicate come l’abuso fisico o le molestie sessuali, gli auditor dovrebbero prendere tutte le necessarie precauzioni per garantire che i lavoratori non subiscano eventuali potenziali punizioni per aver partecipato all’audit, e dovrebbero incoraggiarli a condividere le loro conoscenze ed esprimere sentimenti sinceri sull’ambiente di lavoro.

Per ottenere la fiducia dei lavoratori può rendersi necessario collaborare con le organizzazioni locali che hanno precedentemente stabilito un rapporto con i lavoratori. Gli enti certificatori, ad esempio, potrebbero invitare le organizzazioni locali a prendere parte al gruppo di verifica nel condurre le interviste con i lavoratori.

Le domande dovrebbero trattare gli aspetti importanti della disciplina, come la conoscenza delle procedure disciplinari da parte dei lavoratori, verificare se i lavoratori hanno l’opportunità di rispondere o di contestare le decisioni disciplinari, se si sentono a proprio agio nel sollevare lamentele, ecc... Le domande devono essere poste in modo che i lavoratori si sentano rilassati. Alcuni lavoratori, ad esempio, e le lavoratrici in particolare, potrebbero aver difficoltà a parlare con gli auditor di eventuali molestie sessuali che hanno subito. In tal caso, gli auditor potrebbero inizialmente chiedere se hanno presenziato o sono venute a conoscenza di eventuali casi di molestie sessuali, e abusi fisici o verbali. L’auditor potrebbe chiedere se hanno esse stesse subito tali abusi. Culture diverse possono utilizzare terminologie differenti per questioni come “molestie sessuali,” “abuso fisico,” “coercizione mentale” e così via. Gli auditor dovrebbero accertarsi che i lavoratori comprendano il significato di ciò che l’auditor cerca di trasmettere prima di porre le domande formali.

**§ III. CONTESTO DI RIFERIMENTO**

### A. Normative internazionali e legislazione nazionale

L’ILO non possiede convenzioni specifiche relative alle pratiche disciplinari sul luogo di lavoro. Ma tre trattati delle Nazioni Unite sono direttamente pertinenti come punti di riferimento: la Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo (1948), il Patto internazionale sui diritti civili e politici (1966), e la

Dichiarazione per la Protezione di tutte le persone dalla Tortura e da altri Trattamenti o Punizioni Crudeli, Inumani e Degradanti (1975).

Con l’intento di proteggere sia la dignità sia la salute fisica e mentale di qualsiasi individuo, tali strumenti proibiscono esplicitamente la tortura e trattamenti o punizioni crudeli, inumani e degradanti in qualsiasi momento e da parte di qualsiasi autorità, persino in situazione di emergenza pubblica. [[55]](#footnote-55)

La maggioranza degli stati membri delle Nazioni Unite ha ratificato tali trattati, dichiarando l’impegno ad abolire qualsiasi pratica che potesse compromettere o danneggiare il benessere fisico o mentale di un individuo. Molti paesi possiedono una legislazione nazionale specifica che considera gli abusi sul luogo di lavoro un reato.

### B. Note aggiuntive sulle misure disciplinari

Come sopra riportato, le misure disciplinari sono necessarie per eseguire le operazioni in ordine. L’obiettivo principale di tali misure dovrebbe consistere nel consentire alle organizzazioni di promuovere un alto livello di condotta e prestazione del dipendente, piuttosto che punire, umiliare o intimidire.

La norma SA8000 richiede ai datori di lavoro di adottare una serie progressiva di azioni, qualora sia necessario un intervento disciplinare. Si riportano di seguito alcuni dei principi base di questo aspetto. Non costituiscono un elenco esauriente di componenti delle procedure disciplinari progressive. Tali principi possono essere utili per i datori di lavoro per stabilire delle procedure disciplinari che soddisfino lo scopo della SA8000.

1. **Stesura delle procedure**

Le procedure disciplinari fanno parte dei sistemi di gestione richiesti dalla SA8000. Nella stesura delle procedure, la direzione è invitata a cercare di coinvolgere i lavoratori e/o i loro rappresentanti. Ciò può ridurre la possibilità che il livello e tipo di azione disciplinare vengano decisi arbitrariamente, e potrà aumentare l’efficacia delle misure disciplinari stesse nel raggiungere gli obiettivi aziendali.

La politica e le procedure aziendali dovrebbero essere comunicate in modo chiaro e ben comprese da tutti i lavoratori. I programmi di formazione possono essere forniti al momento dell’assunzione o nel corso del rapporto di lavoro. Tale politica e procedure dovrebbero inoltre essere incluse in un apposito manuale per il personale e distribuito a tutti i dipendenti.

Tutte le politiche, procedure e azioni disciplinari dovrebbero essere ben documentate, inclusa la natura e i dettagli di qualsiasi infrazione presunta, la reazione o gli appelli del lavoratore, l’opinione dei rappresentanti sindacali, la decisione definitiva, e l’azione intrapresa, ecc... I lavoratori, i rappresentanti sindacali e/o le altre parti interessate dovranno avere accesso a tale documentazione e ai relativi materiali (conformemente a quanto previsto dalla SA8000, al capitolo Sistemi di gestione, clausola 9.12, Comunicazioni esterne).

1. **Azioni disciplinari alternative**

La norma SA8000 esige metodi alternativi che rispettino pienamente la dignità e i diritti di base dei dipendenti. Si riportano di seguito esempi di metodi alternativi che utilizzano un corso d’azione progressivo:

Nel caso di infrazioni minori, i dirigenti potrebbero utilizzare un **ammonimento orale** per informare il dipendente che la sua condotta o livello di prestazione è inaccettabile.

Se la condotta o prestazione insoddisfacente si protrae o diventa più grave, i dirigenti dovrebbero emettere un **ammonimento scritto** elencando i dettagli dell’infrazione che portarono a tale ammonimento. L’ammonimento scritto potrà inoltre contenere la richiesta di un’azione correttiva, i tempi consentiti per tale rettifica e le conseguenze qualora il dipendente non dovesse ottemperare alla richiesta. Qualora il lavoratore non dovesse migliorare la propria prestazione, il dirigente potrà emettere un **ammonimento finale scritto,** che riporti il protrarsi della negligenza o la scarsa prestazione del dipendente, ed indichi la possibilità della sua sospensione o persino del suo licenziamento.

In ultima istanza, il dirigente potrà **sospendere**, **rimuovere dalle sue mansioni**, o **licenziare** un lavoratore. Tuttavia il lavoratore dovrà ricevere una notifica con sufficiente anticipo e avrà l’opportunità di appellarsi a tale decisione prima che venga intrapresa la suddetta azione.

1. **Diritti dei lavoratori nei processi disciplinari**

Quando si intraprende un’azione disciplinare, il lavoratore deve poter accedere ai dettagli delle imputazioni (o infrazioni) e avere il diritto di rispondere e/o appellarsi a qualsiasi decisione disciplinare senza alcuna ripercussione negativa. [[56]](#footnote-56) Il lavoratore deve inoltre avere il diritto di consultare ed essere rappresentato da un sindacalista o da un rappresentante dei lavoratori nella valutazione e contestazione delle decisioni disciplinari.

Se necessarie, le misure disciplinari devono essere applicate in modo coerente ed equo a tutto il personale. Le caratteristiche personali, come razza, origine nazionale, religione, ecc... non devono influire sui risultati dell’indagine per cattiva condotta o sulla severità di eventuali penali.

Le procedure disciplinari rappresentano uno strumento a disposizione della direzione, che deve funzionare da deterrente nei casi di cattiva condotta o scarsa prestazione da parte dei dipendenti. Per garantire che queste procedure siano eque ed efficaci, l’azienda dovrà istituire delle procedure per le denunce o lamentele, in modo che i lavoratori possiedano i canali necessari per esprimere le loro preoccupazioni e ottenere giustizia

**ORARIO DI LAVORO**

§ I. REQUISITI DELLA NORMA E RELATIVA INTERPRETAZIONE

A. Requisiti SA8000

**SA8000 7.1** *L’azienda deve rispettare le leggi e gli standard settoriali applicabili sull'orario di lavoro. La settimana lavorative deve essere stabilita dalla legge, ma non deve di norma eccedere le 48 ore. Il personale deve ricevere almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sette giorno. Tutto il lavoro straordinario deve essere rimborsato con una percentuale aggiuntiva e non deve in nessun caso superare le 12 ore per dipendente la settimana.*

**SA8000 7.2** *In casi diversi da quanto previsto nella sezione 7.3 (di cui sotto), il*

*lavoro straordinario deve essere volontario.*

**SA8000 7.3** *Quando l’azienda è parte di una contrattazione collettiva liberamente*

*negoziata con organizzazioni dei lavoratori (secondo la definizione dell' ILO), che*

*rappresentino una significativa percentuale della propria forza lavoro, essa può*

*chiedere lavoro straordinario nel rispetto di tale accordo, per far fronte a una domanda di*

*breve periodo del mercato. Qualunque accordo di questo tipo deve rispettare i requisiti della*

*precedente sezione 7.1.*

B. Definizioni ed interpretazione:

1) La settimana lavorativa standard è di 48 ore, o, comunque, pari al numero massimo di ore lavorative settimanali previsto dalla legislazione nazionale o da un contratto collettivo di lavoro, qualora questi prevedano un numero di ore lavorative inferiore a 48. Ad esempio, in Cina, 40 ore settimanali dovrebbero essere considerate come settimana lavorativa standard.

2) I lavoratori non devono essere obbligati ad effettuare lavoro straordinario (o a lavorare oltre il massimo previsto di ore settimanali) regolarmente, cioè costantemente o per la maggior parte del tempo.

3) Ai lavoratori deve essere concesso, in ogni caso, un giorno di riposo ogni sette giorni lavorativi. Per giorno di riposo si deve intendere almeno ventiquattro ore consecutive (secondo la Convenzione ILO 14).

4) Per "Tariffa oraria superiore a quella normale" si intende una paga superiore a quella prevista per le ore di lavoro settimanali regolari. La tariffa oraria per lo straordinario dovrebbe essere quella prevista dalla legislazione e normativa nazionale e, nel caso in cui non venisse determinata per legge, la si potrà definire nelle Politiche Aziendali SA8000. Tale norma può non applicarsi al personale dell'alta dirigenza aziendale, ma è obbligatoria per i dirigenti di prima linea e per il personale operativo ed ispettivo.

5) Prendendo come base una settimana lavorativa di 48 ore ed un massimo di 12 ore di straordinario, ciascun dipendente non può lavorare più di 60 ore settimanali. Nel caso in cui la legislazione nazionale o locale o un contratto di lavoro collettivo limiti le ore lavorative settimanali a meno di 48 ore, il numero totale di ore lavorative per settimana dovrà essere inferiore alle 60 ore (es. 40 + 12 = 52).

6) Secondo la Convenzione ILO 87: Libertà di associazione e protezione del diritto di organizzazione, Articolo 10, per organizzazione dei lavoratori si intende: "qualsiasi organizzazione di lavoratori [o dipendenti] per la promozione e difesa degli interessi dei lavoratori [o dipendenti]." La Convenzione 87, Articolo 3 afferma inoltre che un'organizzazione dei lavoratori "ha diritto a darsi un proprio statuto e regolamento, ad eleggere in piena libertà i propri rappresentanti, ad organizzare la propria amministrazione ed attività e a formulare i propri programmi."

C. Scopo di SA8000

La norma SA8000 ha lo scopo di limitare l'uso e l'abuso diffuso del lavoro straordinario. Il lavoro straordinario deve essere volontario, salvo il caso in cui sia previsto, in determinate circostanze, da un accordo di contrattazione collettiva e comunque non può mai superare le 12 ore settimanali, anche quando la settimana lavorativa standard è inferiore alle 48 ore. Pertanto, la regola delle 60 ore va considerata puramente come indicazione di massima.

§ II. CONSIDERAZIONI SULL'AUDIT

A. Elementi chiave da esaminare

Vengono dati qui di seguito 5 esempi di elementi che l'auditor dovrà esaminare: lavoro straordinario volontario, lavoro a cottimo, esame della produzione, infortuni dovuti alla stanchezza, sub-fornitura e lavoro a domicilio. L' elenco non è completo, né vi è l'obbligo di valutare tutti questi aspetti: spetterà agli auditor adattare e/o ampliare questo elenco, a seconda dell'unità produttiva e di altre condizioni locali.

Secondo quanto previsto dal SAI Auditor Advisory numero 11 relativo alla documentazione necessaria, il Lavoro Straordinario e a domicilio sono aspetti che dovranno essere inclusi in ciascun Rapporto di Audit. 1

1) Lavoro straordinario volontario

Per verificare che lo straordinario sia su base volontaria, gli auditor dovrebbero esaminare gli accordi stipulati tra la direzione ed i lavoratori. Sono anche importanti le interviste approfondite con i lavoratori, per verificare che questi abbiano firmato gli accordi volontariamente. Altrettanto importante per verificare la natura volontaria dello straordinario è un esame del sistema previsto per la distribuzione delle ore di lavoro straordinario. Infatti, in alcuni casi, questo sistema può essere stato ideato in modo da penalizzare il lavoratore che una o più volte non accetta di fare lo straordinario, per cui in realtà ne si limita la natura realmente volontaria. E' inoltre importante verificare che il sistema previsto per la distribuzione dello straordinario non tenda a fare discriminazioni (cfr. il capitolo precedente sulla discriminazione).

Qualora l'azienda abbia stipulato un accordo di contrattazione collettiva liberamente negoziato con le organizzazioni dei lavoratori (secondo quanto definito dalla Convenzione ILO N. 87, Articolo 10), tale accordo può prevedere alcune ore di straordinario, purché non diventino la regola.

Gli auditor dovrebbero poi verificare altri aspetti collegati, ivi compresi, ma non limitatamente a quelli indicati qui di seguito:

a) Il lavoro straordinario viene retribuito in conformità alle leggi e norme locali/nazionali e ad una tariffa oraria superiore a quella normale?

b) Vengono concesse pause sufficienti ai lavoratori tra un turno e l'altro?

c) I lavoratori possono andarsene liberamente alla fine del turno?

d) Le ferie ed i permessi personali vengono concessi secondo quanto previsto dalle leggi e norme nazionali?

e) Il sistema per la distribuzione delle ore di straordinario è trasparente ed equo, in modo che un rifiuto da parte di un lavoratore di fare lo straordinario non gli pregiudichi automaticamente l'attribuzione di lavoro straordinario in futuro?

2) Lavoro a cottimo

Agli auditor dovrebbero essere chiari sia i meccanismi del lavoro a cottimo, sia come questo viene gestito nell'azienda sottoposta ad audit. In molte fabbriche vigono sia sistemi complessi e spesso arbitrari per il calcolo della paga per pezzo unitario, sia incentivi basati sulla produzione totale. Nel caso in cui le quote produttive siano esageratamente alte e la paga per pezzo unitario troppo bassa, è possibile che lo straordinario sia eccessivo e non proprio volontario.

Gli auditor dovrebbero verificare l'esistenza di programmi di lavoro che prevedono orari eccessivi e lavoratori sottopagati. Le quote produttive dovrebbero essere a livelli ragionevoli e tali da permettere alla maggioranza dei lavoratori di raggiungerle entro le otto ore. I lavoratori, anche se non riescono a raggiungere la propria quota, non dovrebbero essere costretti a lavorare oltre le ore standard settimanali. Gli auditor dovrebbero fare un distinguo tra le politiche scritte dell'azienda, che prevedono tali obblighi, e le ripercussioni che la maggior parte dei lavoratori ritiene possano subire se se ne vanno prima di avere completato la propria quota.

Tutto il lavoro a cottimo in aggiunta alla settimana di 40 ore (o di 48 ore, a seconda della normativa vigente nel paese) deve essere retribuito ad una tariffa oraria superiore a quella normale. Poiché il lavoro a cottimo viene retribuito in maniera diversa a seconda di cosa viene prodotto, quando e in quanto tempo, ai dirigenti può risultare difficile e scomodo calcolare la tariffa ad incentivo relativa allo straordinario, per cui è possibile che alcuni applichino un sistema semplificato, basato su una tariffa unica, ad esempio 1 centesimo in più, sulla tariffa oraria, per ogni pezzo prodotto oltre alla quota e/o oltre le 40 o 48 ore settimanali. Comunque, indipendentemente dal sistema utilizzato, gli auditor dovrebbero esaminare il sistema con attenzione, in modo da determinare se viene effettivamente riconosciuta al lavoratore una tariffa superiore a quella normale per le ore di straordinario e se il suo calcolo risulta chiaro ai lavoratori. Se vige un contratto collettivo di lavoro, gli auditor dovrebbero verificare che la tariffa per lo straordinario sia stata concordata con i lavoratori, tramite i propri rappresentanti eletti.

Devono essere previsti cartellini di presenza o comunque altri tipi di registrazione indipendentemente da come vengono pagati i lavoratori (cioè a cottimo o a ore) ed il calcolo della paga deve essere chiaro ai lavoratori. Gli auditor dovrebbero anche verificare quanto lavoro a cottimo viene portato a casa, il che potrebbe significare che il numero di ore effettivamente lavorate supera il limite previsto.

3) Sub-appalto e lavoro a domicilio

Nei settori ad alta intensità di manodopera, le aziende sempre di più ricorrono alla sub-fornitura e/o al lavoro a domicilio per ridurre i costi e, in molti casi, per sfuggire agli obblighi di legge. Il sistema di sub-fornitura rappresenta una sfida alla piena realizzazione di un qualsiasi programma di responsabilità sociale. E' risaputo che, man mano che si scende nelle scala della sub-fornitura, aumenta il rischio che i lavoratori lavorino una quantità eccessiva di ore, siano pagati meno, non vengano riconosciuti loro i contributi sociali di legge, per non parlare delle scarse condizioni di sicurezza e salute sul posto di lavoro.

Per assicurarsi che un'unità produttiva sia realmente conforme alla norma SA8000 relativamente all'orario di lavoro, gli auditor devono essere a conoscenza degli eventuali sub-fornitori e del ricorso al lavoro a domicilio da parte dell'azienda. Tra i vari modi per poter verificare questi punti, si suggerisce agli auditor di:

a) Verificare la capacità produttiva dell'unità sulla base delle registrazioni relative alla produzione e di altri indicatori della capacità produttiva.

b) Quando ci si trova di fronte a situazioni in cui il numero di dipendenti a tempo pieno è in graduale diminuzione e/o quello dei dipendenti a tempo parziale è in aumento, occorre fare un'analisi statistica di queste tendenze. In questo modo l'auditor può chiarire se vengono stipulati contratti a tempo determinato per far fronte ad eventuali fluttuazioni dei bisogni aziendali o, invece, per evitare di pagare compensi e indennità salariali ai dipendenti.

c) Intervistare i lavoratori per verificare la correttezza delle registrazioni tenute dall'azienda.

d) Esaminare le leggi vigenti a livello nazionale riguardanti eventuali norme che interessano i lavoratori a domicilio e relative a piani di risparmio, assistenza sanitaria, politiche sui materiali o prodotti danneggiati.

e) Effettuare interviste a rappresentanti sindacali locali e altri enti che si occupano dei diritti dei lavoratori (a domicilio), al fine di verificare la prassi locale riguardo all'impiego di lavoratori a domicilio.

4) Esame della produzione

E' importante che gli auditor, per poter analizzare la capacità produttiva e la produzione, abbiano una buona conoscenza del processo produttivo. A sua volta, ciò serve per corroborare le registrazioni effettuate dall'azienda. Ad esempio, controllare i cartellini delle presenze ed il numero dei dipendenti attivi in maniera incrociata con le registrazioni della produzione e/o la capacità produttiva totale serve a capire se l'azienda fa fare lavoro straordinario, subappalta o dà lavoro a domicilio in nero.

E' auspicabile che gli enti di certificazione mettano a punto criteri e procedure sistematici e su base settoriale per la valutazione della capacità produttiva in un determinato settore e regione. Durante la visita alla fabbrica, gli auditor possono prendere visione delle registrazioni della produzione, le medie mensili e giornaliere, confrontando questi dati con il livello di produzione del giorno in cui si tiene l'audit. Gli auditor dovrebbero cercare di evitare di visitare l'unità produttiva in una giornata "molla". Tutto ciò può servire all'auditor nella valutazione della dimensione della forza lavoro, della velocità di produzione e per capire se viene subappaltato o dato a domicilio del lavoro.

In regioni in cui un alto livello di lavoro straordinario è la regola, gli auditor dovrebbero cercare di verificare se e come la direzione aziendale è riuscita a ridurre le ore di lavoro. Inoltre, poiché è comune la tenuta di doppi registri, gli auditor dovrebbero cercare di raccogliere prove che dimostrano validamente come la direzione sia riuscita a ridurre le ore di lavoro. Gli auditor dovrebbero anche cercare di capire se la direzione è in grado di competere nei confronti di aziende vicine e quale sia stata la reazione dei lavoratori ad un minore numero di ore lavorative.

5) Infortuni dovuti alla stanchezza

La quantità di tempo dedicato al lavoro è strettamente legato alla salute e alla sicurezza dei lavoratori. Prima di dare inizio all'audit, gli auditor dovrebbero procurarsi informazioni sugli infortuni sul lavoro a livello regionale e settoriale, informazioni che saranno loro utili nel valutare se il tasso di infortuni sul lavoro presso quell'unità produttiva sia o meno eccessivo per quel tipo di settore ed attività produttiva. Gli auditor dovrebbero verificare attentamente che le registrazioni mediche e le denuncie di infortuni siano tenute correttamente nella fabbrica e se alcuni di essi siano dovuti a stanchezza. Secondo i risultati di uno studio condotto sulle fabbriche cinesi, le 60 ore settimanali parrebbero essere un valore soglia, infatti i lavoratori che lavorano 60 o più ore hanno un 13% di possibilità in più di restare vittime di infortuni, rispetto a coloro che lavorano meno di 60 ore settimanali.2 Si tratta di un dato molto importante anche nei casi in cui vengono denunciati pochi infortuni, specialmente se le cifre sono molto inferiori alla media settoriale. In questo caso, gli auditor dovranno verificarne la ragione: c'è qualcosa che rende la fabbrica significativamente migliore rispetto alle altre o ci sono buoni motivi per dubitare della veridicità delle registrazioni aziendali relative alla salute e sicurezza?

B. Prove di conformità

Di seguito vengono forniti alcuni esempi di prove che servono per verificare che l'azienda opera in conformità alla norma SA8000. Poiché si tratta di un elenco non completo e nessun elemento è di per sé sufficiente per comprovare la conformità alla norma, gli auditor dovranno mettere a punto un proprio elenco, a seconda del contesto e della situazione che trovano durante l'audit vero e proprio.

1) Registrazioni relative alle paghe per lavoro straordinario e a cottimo.

2) Testimonianze dei lavoratori sulla natura volontaria dello straordinario.

3) Piano di azioni correttive da parte dell'azienda per risolvere eventuali problemi legati alle ore di lavoro. Tale piano deve essere attuabile e verificabile.

4) La quantità di prodotti completata quadra con il numero ufficiale di dipendenti e di lavoratori a domicilio, numeri che sono anche coerenti con la capacità produttiva dei lavoratori nell'ambito delle ore di lavoro normali.

5) Il livello di infortuni dovuti a stanchezza non è troppo alto (o basso) per il tipo di settore /attività.

6) I contratti di impiego esaminati (in conformità alla SA8000, clausola 7.3) prevedono clausole su quando e in quali circostanze può venire richiesto il lavoro straordinario, clausole che rispettano la normativa nazionale.

C. Strategia per le interviste ai lavoratori

Scopo principale delle interviste ai lavoratori è verificare che tutto il lavoro straordinario sia realmente volontario, non eccessivo e pagato adeguatamente. La strategia indicata qui di seguito è puramente indicativa, infatti gli auditor devono pianificare le interviste con il personale tenendo conto dell'ambiente di lavoro specifico dell'unità produttiva.

Per quanto riguarda la politica aziendale sulle ore di lavoro, si consiglia agli auditor di intervistare i capireparto di prima linea, i quali, oltre a essere coloro che applicano direttamente e comunicano le politiche aziendali ai lavoratori, sono responsabili dell'assegnazione dei turni di lavoro, dell'autorizzazione dei periodi di ferie e dei permessi personali. Gli auditor dovrebbero inoltre intervistare gli addetti alla produzione vera e propria, per verificare se anche loro hanno ricevuto le stesse informazioni.

E' importante che gli auditor capiscano come viene calcolato e registrato il lavoro straordinario e se vengono utilizzati o meno i cartellini di presenza, nel qual caso dovrebbero verificare se a timbrare i cartellini sono i capireparto oppure gli operai stessi Se invece non ci sono cartellini di presenza, gli auditor devono accertare qual è il metodo impiegato per tenere traccia delle ore lavorate.

Anche quando gli auditor hanno poco tempo a disposizione, si consiglia comunque di non porre mai domande dirette quali "Quante ore alla settimana lavori di solito?", perché è probabile che la risposta che otterranno sia evasiva o addirittura pre-confezionata. Gli auditor dovrebbero trarre le loro conclusioni sulla base dei colloqui che hanno con i lavoratori. Per farsi un'idea del numero di ore lavorate al giorno o alla settimana, gli auditor potrebbero ad esempio prepararsi una lista di domande indirette e, sulla base delle risposte ricevute, potranno farsi una quadro preciso della situazione relativa alle ore lavorate. Qui di seguito viene dato un esempio di possibili domande che vengono date solo a scopo indicativo:

1) In quale turno lavori di solito (di giorno o di notte)?

2) Ieri, a che ora sei venuto al lavoro e a che ora te ne sei andato?

3) Di solito cosa fai dopo il lavoro? Cosa ti piace fare dopo il lavoro?

4) Cosa hai fatto l'ultimo giorno di riposo? Quando era?

5) Hai fatto qualcosa di divertente la scorsa domenica (o in quello che è normalmente il giorno di riposo)?

6) Lo scorso Capodanno/Festività nazionale sei andato a casa dalla tua famiglia?

Se gli auditor si accorgono che il personale di regola svolge lavoro straordinario, dovrebbero cercare di individuarne le ragioni, ad esempio "Ho bisogno di soldi," e/o "Devo completare tutto il lavoro in tempo". A seconda delle risposte ricevute, dovrebbero poi cercare di capire se lo straordinario è volontario e se viene retribuito meglio rispetto alle ore lavorative normali. E' inoltre importante verificare se al personale è permesso andarsene una volta completato il normale turno di lavoro o se vengono loro fatte pressioni per continuare a lavorare oltre l'orario. Parlando poi, ad esempio, della necessità di evadere gli ordini o di rispettare le quote di produzione con i capi della linea di produzione può servire a capire se i lavoratori sono liberi o meno di rifiutarsi di fare lo straordinario.

Prima e durante l'intervista, gli auditor inoltre dovrebbero avere un'idea delle differenze di carico di lavoro e di domanda nei periodi di picco di lavoro e in quelli di minore richiesta. Se l'intervista avviene in un periodo di poco lavoro, gli auditor devono tenere conto e quindi fare le dovute domande su come può cambiare la situazione nei periodi di picco e, sempre in questo caso, dovranno cercare poi di condurre un altro audit di controllo, ovvero una verifica non programmata durante il periodo di alta stagione.

Nelle interviste al personale, si consiglia al team di audit di richiedere l'assistenza tecnica e/o comunque coinvolgere direttamente anche i sindacati locali, le varie ONG presenti in loco, accademici e altre parti interessate.

§ III. CONTESTO DI RIFERIMENTO

A. Normative internazionali e legislazione nazionale

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha pubblicato decine di convenzioni che, in maniera specifica, trattano il tema delle ore di lavoro applicato a tutta una serie di settori industriali e imprese. La regola generale per le ore lavorative, così come indicata nelle convenzioni, è che il lavoratore non può lavorare più di 8 ore al giorno e non più di 48 ore la settimana. 3

In alcune condizioni e circostanze, è possibile lavorare, di regola, più di 48 ore, ad esempio, la norma generale di cui sopra non si applica a coloro che hanno funzioni di supervisione,4 né si applica ai marittimi.5

Da un esame della legislazione presente in vari paesi, si è visto che le ore di straordinario vengono di solito limitate dalla normativa nazionale. 6 Nei sei paesi esaminati (Vietnam, Cina, Italia, India, Indonesia, Pakistan, Tailandia, Brasile e Messico) vengono imposti limiti chiari alle ore lavorate in un determinato periodo. Ad esempio, nella Legge sul Lavoro entrata in vigore in Vietnam nel 1994, viene imposto un limite massimo di lavoro straordinario giornaliero di 2 ore e annuale di 200 ore, mentre la legge in vigore in Cina dal 1995 prevede un limite massimo di 3 ore giornaliere e di 36 ore mensili. Indonesia, Italia e Brasile hanno tutti un limite massimo di 2 ore di straordinario al giorno.

Per quanto riguarda lo straordinario volontario, i nove paesi di cui sopra, pur prevedendo norme specifiche a riguardo, presentano alcune differenze. La legge messicana, prevede infatti che il personale non sia obbligato a fare lo straordinario in circostanze normali, quella italiana e quella cinese prevedono che lo svolgimento di ore di straordinario sia preceduto da un accordo sindacale o con i rappresentati dei lavoratori, mentre quella brasiliana richiede l'accettazione scritta del dipendente.

B. Caso di studio ed esempio relativo ad un paese: ore lavorative in Cina

Molti sono d'accordo sul fatto che il lavoro straordinario rappresenta uno dei problemi più seri e più comuni presenti nelle fabbriche cinesi. Si ritiene comunemente che gli immigrati che vanno a lavorare nelle Zone Economiche Speciali (ZES) della Cina vogliano fare lo straordinario. Secondo questa teoria, infatti, i lavoratori che vengono da villaggi lontani e che non hanno la possibilità di fermarsi in maniera permanente in queste ZES,7 vogliono così tanto mandare più denaro a casa, che se la fabbrica dove lavorano non dà loro la possibilità di fare lo straordinario, cercheranno comunque un secondo lavoro per arrotondare lo stipendio, oppure se ne andranno a lavorare da qualche altra parte.

Si potrebbe tuttavia controbattere che il personale sceglie di fare lo straordinario, perché il salario è così basso che non riuscirebbero a sbarcare il lunario con il solo salario di base. Inoltre, quando giungono ordini urgenti dal mercato, i lavoratori non hanno molta possibilità di scelta, se non di soddisfare la richiesta di straordinario. Alcune aziende e ONG cinesi ritengono che, se date loro altre opportunità, ad esempio programmi di formazione dopo-lavoro, i lavoratori avrebbero meno voglia di fare lo straordinario.

Ci sono due aziende in Cina, le quali, dopo avere ottenuto la certificazione SA8000, hanno presentato risultati positivi. Entrambe affermano che il minore numero di ore lavorative ha avuto come risultato una significativa riduzione nei tassi di turnover del personale, per cui si sono ridotti i costi di formazione dei nuovi assunti. Un miglioramento della qualità del prodotto e migliori rapporti tra i lavoratori e la direzione sono stati gli altri benefici rilevati dalle aziende. 8

In realtà, le norme vigenti in Cina sull'orario di lavoro sono molto severe, poiché il Numero Standard di ore Lavorative previsto al giorno è di 8 ore e di 40 ore alla settimana. 9 Il lavoro straordinario è permesso solo in "circostanze eccezionali"10 con un massimo di 3 ore al giorno e di 36 ore al mese. Inoltre, la legge vieta qualsiasi tipo di straordinario che possa essere dannoso alla salute del lavoratore. Le imprese, prima di definire programmi di lavoro straordinario, devono quindi confrontarsi con i sindacati di categoria o con i rappresentanti dei lavoratori per raggiungere un accordo con questi.

Esiste tuttavia un altro tipo di normativa che riguarda l'orario lavorativo, la normativa delle Ore Lavorative Totali, in base alla quale è possibile, per settori industriali specifici, come i servizi postali e i trasporti pubblici, tenere conto della media e delle fluttuazioni di lavoro stagionali11. Un numero sempre maggiore di imprese manifatturiere hanno trovato il modo di rientrare in questa normativa. Inoltre, per complicare ulteriormente le cose, vengono spesso rilasciate deroghe alla normativa delle Ore di Lavoro Standard da enti locali che in realtà non avrebbero competenza a farlo.

E' necessario verificare con molta attenzione le eventuali differenze vigenti a livello locale rispetto alla legislazione nazionale, infatti:

1) Non tutte le deroghe locali sono valide o legali. Ad esempio, secondo una normativa nazionale, solo gli uffici del lavoro hanno competenza al rilascio di deroghe relative all'orario di lavoro.12

2) Nel caso in cui le deroghe locali autorizzino un numero di ore di lavoro che supera i limiti stabiliti dalla norma SA8000, ci sarà una violazione della normativa SA8000. In base al Paragrafo III della SA8000, Elementi normativi si prevede che: " L'azienda deve rispettare le leggi nazionali e altre leggi applicabili, nonché altri requisiti da essa sottoscritti e la presente norma. Nel caso in cui le leggi nazionali e le altre leggi applicabili, gli altri requisiti sottoscritti dall'azienda e la presente norma affrontino gli stessi temi, si applica la disposizione più restrittiva."

REMUNERAZIONE

§ I. REQUISITI DELLA NORMA E RELATIVA INTERPRETAZIONE

A Requisiti SA8000

**SA8000 8.1** *L’azienda deve garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre ai minimi retributivi legali o settoriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.*

**SA8000 8.2** *L’azienda deve garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la composizione dei salari e delle indennità retributive sia indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori; l’azienda deve inoltre garantire che salari e indennità retributive siano erogati in piena conformità alle leggi vigenti e che la retribuzione sia elargita in contanti o tramite assegno, secondo la modalità più conveniente per i lavoratori;*

**SA8000 8.3** *L’azienda deve garantire che non vengano stipulati accordi di "mera prestazione*

*d'opera" 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.*

B. Definizioni ed interpretazione:

1) Un'azienda deve pagare stipendi sufficienti a soddisfare le esigenze basilari del personale per una settimana di lavoro normale (cioè, una settimana lavorativa che non supera le 48 ore o, nel caso in cui la legislazione nazionale preveda un limite massimo inferiore, tale limite) e i lavoratori non devono essere obbligati a svolgere lavoro straordinario per raggiungere il salario di sostentamento.

2) Per "salario di sostentamento" si intende un salario che permette al lavoratore di mantenere metà di una famiglia media sopra alla soglia di povertà, sulla base dei prezzi vigenti vicino al posto di lavoro. 13 I bisogni primari comprendono le spese essenziali necessarie all'acquisto di cibo, acqua pulita, abbigliamento, alloggio, trasporti, istruzione, un guadagno discrezionale, oltre ai contributi sociali di legge (che possono comprendere assistenza sanitaria, assicurazione medica, sussidi alla disoccupazione, previdenza, ecc.)

3) La norma SA8000 non permette alcuna trattenuta sul salario per motivi disciplinari, mentre sono possibili le trattenute previste per legge relative alle imposte e alla previdenza sociale: le trattenute per spese di trasporto, pasti, assistenza medica e alloggio sono pure ammesse, purché queste voci di spesa non siano necessarie al completamento del lavoro e le relative trattenute siano volontariamente accettate dal lavoratore. In ogni caso, il prezzo di servizi o beni forniti dall'azienda al lavoratore non dovrebbe superare il costo stesso del servizio o bene. Inoltre, al lavoratore spetta la piena e puntuale retribuzione per il lavoro compiuto.

4) Per pagamento "in modo agevole per i lavoratori" si intende che questi, per poter incassare lo stipendio, non devono fare lunghi viaggi o sostenere costi aggiuntivi. Le aziende non possono utilizzare, in sostituzione del pagamento in contanti o con assegni, pagherò, buoni acquisto, o prodotti e merci varie. Se accettato dal lavoratore, è possibile il pagamento degli stipendi tramite trasferimento elettronico dei fondi.

5) Per " Accordi che prevedono la fornitura di mera prestazione d'opera" si intende l'assunzione di lavoratori senza un rapporto di lavoro formale allo scopo di evitare il pagamento di stipendi regolari o comunque dei contributi sociali previsti per legge.

6) Per "programmi di falso apprendistato" si intendono quelle assunzioni di lavoratori come apprendisti, senza definire la durata del periodo di apprendistato e la retribuzione prevista per questo tipo di contratto di lavoro. L'apprendistato è da considerarsi "falso" se lo scopo principale è quello di pagare meno i dipendenti, ovvero di sfuggire agli obblighi di legge previsti per i dipendenti assunti regolarmente. In alcuni casi, sotto la dicitura apprendistato, si può anche nascondere lavoro minorile.

C. Scopo di SA8000

Ai lavoratori va riconosciuto un compenso per una loro prestazione adeguata, per la quale devono essere retribuiti totalmente. Quanto da loro guadagnato per le ore di lavoro compiute (cioè non più di 48 ore settimanali o per un numero di ore inferiore a seconda di quanto previsto dalla legge) deve essere sufficiente a soddisfare i bisogni primari del lavoratore e di almeno metà dei famigliari a carico, non dovrebbero cioè dover fare lo straordinario per guadagnare un salario minimo di sussistenza. Non è ammesso il ricorso a contratti di mera prestazione d'opera o a programmi di falso apprendistato allo scopo di evitare il pagamento di compensi e gratifiche salariali, oppure per fare svolgere ai lavoratori mansioni continue e di routine che sono parte integrante dell'attività dell'organizzazione.

§ II. CONSIDERAZIONI SULL'AUDIT

A. Elementi chiave da esaminare

Secondo il numero 11 dell'Auditor Advisory relativo alla documentazione richiesta, in ogni Rapporto di Audit va riportata la situazione degli Stipendi.14

Qui di seguito vengono indicati alcuni aspetti che gli auditor dovrebbero esaminare, inclusi bisogni primari, metodo di remunerazione, lavoro a cottimo, programmi di falso apprendistato, contratti di mera prestazione d'opera e a domicilio, trattenute e multe. Poiché si tratta in ogni caso di un elenco incompleto, spetta agli auditor adattarlo e/o ampliarlo a seconda dell'unità produttiva e della situazione locale.

1) Salario minimo di sussistenza

Spesso i salari minimi non sono sufficienti a soddisfare i bisogni primari dei lavoratori e l'applicazione della legge relativa al salario minimo non è sempre sufficientemente severa. Per combattere questa situazione, la comunità internazionale ha deciso, nella determinazione del salario minimo, di considerare prioritario l'aspetto dei bisogni primari (cfr. Sezione III). Per queste ragioni, la norma SA8000 prevede che, in ogni unità produttiva, come livello di base del salario si faccia riferimento al salario minimo di sussistenza.

Il modo migliore per determinare il salario minimo di sussistenza locale è consultandosi con i lavoratori e/o con i loro rappresentanti. Poiché in alcuni casi potrebbe risultare difficile all'azienda aumentare subito i salari ai livelli desiderati, la norma SA8000 dà la possibilità di farlo gradualmente:

a) Primo: l'azienda dovrà cominciare con il soddisfare almeno il maggiore dei seguenti requisiti: salario minimo locale o il salario minimo previsto dal settore.

b) Secondo: l'azienda dovrebbe mettere a punto un piano ben definito per raggiungere il livello di salario di sostentamento.

c) Terzo: l'azienda segue il piano raggiungendo l'obiettivo del salario di sostentamento in un periodo che può andare dai 18 ai 24 mesi, a seconda della dimensione dell'unità produttiva e della differenza esistente tra il salario attuale e quello da raggiungere.

E' importante che gli auditor, nel valutare se il livello dei salari attuali soddisfi o meno il principio di salario di sostentamento, esaminino tutta la documentazione, della quale qui di seguito vengono forniti alcuni esempi:

a) Si dovrà valutare con cura e registrare il metodo seguito dall'azienda per la determinazione del salario di sostentamento;

b) Se è già in vigore un piano per raggiungere il salario di sostentamento, tale piano deve essere attuabile e verificabile;

c) La direzione deve dimostrare un alto livello di impegno in questo senso;

d) In occasione di audit successivi, gli auditor dovrebbero verificare e registrare eventuali progressi fatti rispetto al programma presentato dalla direzione.

2) Metodo di remunerazione

La Norma SA8000 al Punto 8.2 stabilisce che i lavoratori devono essere pagati in contanti o con assegno e in modo agevole per i lavoratori. Le aziende non possono utilizzare, in sostituzione del pagamento in contanti o con assegni, pagherò, buoni acquisto, o prodotti e merci varie. Si consiglia agli auditor di controllare con attenzione tutti gli aspetti legati al metodo di remunerazione ed eventuali trattenute sulla paga, compresi i seguenti elementi:

a) La frequenza della remunerazione rispetta la legislazione e normativa nazionale. Il pagamento dello stipendio, incentivi e premi deve avvenire senza ritardi.

b) A tutti i lavoratori, inclusi quelli che svolgono lavoro a cottimo, unitamente alla paga dovrebbero essere consegnate le buste paga, nelle quali devono essere fornite sufficienti informazioni sul calcolo del salario e con l'indicazione degli importi e motivi di eventuali trattenute. (Nota: multe o trattenute sugli stipendi per motivi disciplinari non sono ammessi dalla norma SA8000).

"Stipendi indiretti" (o trattenute per servizi) rappresentano una forma problematica di remunerazione che gli auditor devono esaminare con attenzione. Si tratta di compensi sotto forma di servizi o altri benefici offerti dal datore di lavoro al posto di compensi in denaro e possono comprendere trasporti, pasti, assistenza medica ed alloggio. Spetta agli auditor valutare se detti servizi siano effettivamente dei benefici per i lavoratori o siano indispensabili affinché il dipendente possa eseguire il proprio lavoro (es. attrezzature speciali (quali indumenti protettivi o utensili) ovvero esami medici specifici o assistenza medica. Gli auditor devono inoltre verificare se questi servizi vengono offerti al prezzo di mercato o a costi inferiori e se ai lavoratori viene data la possibilità di scelta (es. trattenute per l'affitto dell'alloggio fornito dall'azienda, nel caso in cui non ci siano altre possibilità di alloggio e la famiglia del lavoratore viva altrove). Per evitare la possibilità di abusi, le trattenute o riduzioni sulla paga relative a servizi forniti dovrebbero essere facoltative per il lavoratore.

3) Lavoro a cottimo

Come già discusso al Capitolo 7: Orario di lavoro, il lavoro a cottimo implica un sistema di pagamento complesso, spesso arbitrario che, in molti settori industriali ad alta intensità di lavoro, sta diventando sempre più diffuso. Si tratta di un sistema ad incentivi, in base al quale ai lavoratori vengono assegnate delle quote di produzione e, nel caso in cui riescano a superarle, vengono loro riconosciuti dei premi di produzione, questo nel tentativo di aumentarne la produttività. Spesso però ai lavoratori non è chiaro come siano calcolate le paghe base e i premi e scarsa è la possibilità di essere coinvolti nella determinazione sia delle quote che della paga. In molte fabbriche, il non riuscire a raggiungere le quote nei tempi previsti, può far scattare multe, trattenute sullo stipendio e vessazioni di tipo verbale o fisico. Inoltre, in questi casi, sono proprio gli incentivi forniti dal sistema di lavoro a cottimo a rappresentare la principale causa di eccessivo lavoro straordinario, poiché i lavoratori cercano di raggiungere quote produttive esagerate per evitare multe o semplicemente per riuscire a guadagnare un salario minimo.

Gli auditor dovrebbero cercare di stabilire i criteri per capire se la quota produttiva sia ragionevole o no. Come regola generale, tutti i lavoratori in un turno normale di 8 ore dovrebbero poter raggiungere una quota di lavoro minima giornaliera, permettendo pertanto a tutti i lavoratori di guadagnarsi, entro questi tempi, il salario minimo di sostentamento. Nel caso in cui un lavoratore non riesca a raggiungere la quota giornaliera, spetterà all'azienda mettere la differenza tra quantità prodotta e quota giornaliera.

Sia nel caso in sui si applichi la tariffa oraria che quella a cottimo, l'azienda è tenuta comunque a mantenere registrazioni accurate delle ore lavorate e lo straordinario deve essere sempre pagato ad una tariffa oraria superiore a quella normale.

4) Programmi di falso apprendistato

I contratti di apprendistato sono spesso utilizzati, sotto una falsa veste di programmi di formazione, come mezzo per assumere lavoratori, in particolar modo quelli più giovani, a salario e/o indennità ridotti.

Se ci sono dipendenti assunti come apprendisti, per quel periodo deve essere previsto un programma di formazione chiaramente definito. Spesso questo genere di programmi è sottoposto a registrazioni e controlli da parte dello stato, in modo particolare quando sono interessati giovani lavoratori. Ad esempio, secondo la Legge sul Lavoro del Vietnam del 1994: "Il periodo di apprendistato deve essere considerato come un periodo di servizio presso un'azienda che offre tale programma. E' severamente vietato sia ai singoli individui che alle aziende trarre profitto da questo tipo di programmi." 15

Se, infatti, i dipendenti ricevono una paga inferiore prevista per l'apprendista senza un apposito contratto di apprendistato, gli auditor dovrebbero accertare che ciò comunque non avviene oltre ad un periodo di tempo ragionevole. Una situazione del genere è stata riscontrata, per esempio, nel settore dell'abbigliamento del Bangladesh, dove i lavoratori erano 'in formazione' per due o tre anni.

Nei casi in cui i lavoratori percepiscano un salario più basso durante il periodo di formazione professionale dopo essere stati assunti, la durata di tale periodo deve essere assolutamente limitata e rispettata, si dovrebbe definire il numero massimo di settimane di formazione e, comunque, la paga non può essere inferiore al salario minimo di legge.

5) Mera prestazione d'opera e lavoro a domicilio

In tutto il mondo, i contratti di mera prestazione d'opera e di lavoro a domicilio stanno aumentando sempre più sul mercato del lavoro. Non esiste infatti una definizione comunemente accettata di "lavoro a contratto", in molto casi questi lavoratori assunti con questi contratti possono anche essere detti 'precari' o 'interinali.' Ci sono tuttavia alcuni elementi che accomunano il lavoro a contratto e quello a domicilio:

a) Non esiste un rapporto di lavoro formale tra il datore di lavoro ed il dipendente;

b) Non sono garantiti i benefici e le forme di protezione previsti dalla normativa nazionale per i dipendenti;

c) Allo scadere dei contratti a tempo determinato, il lavoratore viene licenziato e successivamente riassunto, oppure viene rinnovato il contratto a tempo determinato (senza però la possibilità per il lavoratore di maturare anzianità o contributi);

d) Nella maggior parte dei casi, non vi sono sindacati né altre parti a rappresentare gli interessi del lavoratore.

I contratti di mera prestazione professionale o di lavoro a domicilio:

a) Privano il lavoratore delle garanzie previste dalle normative per il lavoro a livello nazionale ed internazionale;

b) Negano al lavoratore i diritti contrattuali previsti a livello di straordinario, malattia e ferie pagate;

c) Fanno sì che il lavoratore non possa mantenere una continuità del posto di lavoro e quindi acquisire l'esperienza che potrà fargli guadagnare una promozione; limitano l'accesso del lavoratore alle garanzie assicurative e di previdenza sociale ove previste;

d) Non danno al lavoratore la possibilità di ricorrere in giudizio in caso di malattia professionale, infortunio o morte.

Nel valutare se l'azienda fa ricorso al lavoro a contratto per evitare di garantire ai lavoratori i loro diritti, gli auditor dovrebbero intervistare solo i lavoratori a contratto, esaminando la documentazione relativa e cercando risposta a tutta una serie di domande:

a) Si tratta di manodopera impiegata per compiti di routine, ripetitivi o è dovuto a circostanze speciali? In alcuni casi, come nel caso di fornitura regolare di un servizio, è possibile che la manodopera a contratto venga a lavorare regolarmente (ad esempio per fare le pulizie o la manutenzione di macchinari). Una tale situazione, che non comporterebbe abuso, andrebbe comunque esaminata, verificando ad esempio il rispetto della clausola Fornitori nel Paragrafo della Norma dedicato al Sistema di Gestione.

b) Gli accordi di lavoro a contratto vigenti fanno sì che il datore di lavoro sfugga al pagamento delle gratifiche salariali previste per legge, ad esempio della tredicesima, di altri contributi sociali o assicurazione malattia? Sono stati stipulati accordi separati per pagare ai lavoratori a contratto una parte di questi contributi/indennità?

c) I lavoratori immigrati hanno diritto alle indennità o a importi equivalenti? Oppure la loro condizione di immigrati non permette loro di godere di questi benefici o dell'assistenza sanitaria o di alloggi?

6) Trattenute e multe

Secondo la norma SA8000, il datore di lavoro non può comminare multe o calcolare trattenute sullo stipendio per scopi disciplinari. Invece, in alcuni posti di lavoro, è prassi ricorrente da parte della direzione dare multe per prestazioni o condotta non soddisfacenti. Ad esempio, i dipendenti di alcune fabbriche vengono spesso multati a causa di comportamento negligente o perché dormono durante le ore di lavoro, ecc. La norma SA8000, relativamente al Sistema di Gestione, incoraggia i dirigenti, per il mantenimento della disciplina, ad utilizzare progressivamente pratiche disciplinari e mezzi alternativi alle multe, quali ad esempio ammonizioni verbali seguite da diffide scritte (vedi il Capitolo X: Pratiche Disciplinari). Gli auditor dovrebbero ricercare le prove dell'applicazione di questa politica e verificare che sia i lavoratori che i dirigenti sono a conoscenza delle procedure disciplinari e del divieto di comminare multe ai lavoratori.

Altri aspetti da tenere presente riguardo al problema delle trattenute:

a) I lavoratori sono a conoscenza delle trattenute previste per legge sullo stipendio, ad esempio per l'assistenza sanitaria, contributi sociali ed imposte, sulle quali i dirigenti possono informare i lavoratori specificandole chiaramente nel contratto di lavoro e in busta paga.

b) I lavoratori sono a conoscenza delle opzioni offerte e confermano il loro consenso ad altre trattenute che sono ammesse per legge relativamente a servizi forniti dall'azienda come alloggio, pasti, assistenza all'infanzia o trasporti.

c) Il salario minimo non comprende pagamenti in natura quali buoni pasto od aiuto finanziario per la casa o assistenza all'infanzia, salvo quando il lavoratore stesso non abbia scelto di pagare questi servizi.

d) Il costo del vitto ed alloggio che la fabbrica fa pagare al lavoratore non deve superare il costo sostenuto dalla fabbrica stessa per la fornitura di detti servizi.

e) Non può essere richiesto al lavoratore il pagamento di servizi supplementari, quali acqua, elettricità, guardianaggio o per l'utilizzo di strumenti di lavoro o per un loro danneggiamento che si può verificare nella normale esecuzione del lavoro.

f) Le eventuali trattenute per il rimborso di un prestito o per il pagamento anticipato dello stipendio devono essere ragionevoli e il tasso di interessi passivi calcolato deve essere inferiore a quello di mercato.

La grossa sfida è verificare se il datore di lavoro cerca di evitare il pagamento dei contributi di previdenza sociale. Gli auditor dovrebbero controllare le trattenute effettuate sullo stipendio dei lavoratori e che gli importi relativi ai contributi di previdenza sociale siano correttamente dedotti e gestiti come previsto dalla legge. Anche se per molte aziende potrebbe risultare difficile modificare questa politica da un giorno all'altro, tutti i dipendenti dovrebbero comunque essere iscritti ai fini dei contributi sociali, al più presto, prima di ottenere la certificazione SA8000. A volte l'azienda può ribattere che sono i dipendenti a non volere le trattenute sugli stipendi per il pagamento dei contributi di previdenza sociale. In ogni caso, in base alla norma SA8000, il datore di lavoro deve rispettare la normativa nazionale.

Sempre di più si sta diffondendo la tendenza da parte delle aziende ad assumere lavoratori interinali attraverso un'agenzia apposita, per evitare il pagamento dei contributi. In questi casi l'auditor deve assicurarsi che sia l'agenzia di lavoro interinale a pagare i contributi di legge al lavoratore.

B. Prove di conformità

Qui di seguito vengono dati alcuni esempi di prove di conformità alla norma SA8000. Poiché si tratta di un elenco non completo e nessun elemento è di per sé sufficiente a comprovare la conformità alla norma, gli auditor dovranno mettere a punto un proprio elenco, a seconda del contesto e della situazione che trovano durante l'audit vero e proprio.

1) Le buste paga, le registrazioni contabili relative alle paghe e/o i cartellini di presenza vengono preparati tempestivamente e chiaramente spiegati ai lavoratori.

2) Testimonianze dei lavoratori

3) Livello adeguato dei salari (confermato con interviste ai lavoratori, con i dati statali sulla situazione locale, e/o da esperti locali come i rappresentanti sindacali)

4) Contratti di lavoro

5) I salari sono uguali o superiori: al salario minimo, al salario prevalente nel settore, o ai salari pagati da aziende sindacalizzate confrontabili con la nostra.

6) Calcolo del fabbisogno di sussistenza.

C. Strategia per le interviste ai lavoratori

Poiché i salari sono legati indissolubilmente all'orario di lavoro, gli auditor possono intervistare i lavoratori su questi due aspetti contemporaneamente. Gli auditor dovrebbero cercare di determinare i due seguenti punti basilari:

1) I salari pagati sono sufficienti a soddisfare i bisogni primari del lavoratore e di (almeno la metà) dei famigliari a carico?

2) Per guadagnarsi questo salario, il lavoratore deve fare lo straordinario?

1) Raccolta delle informazioni prima dell'intervista

Prima di effettuare le interviste con i lavoratori ed i loro rappresentanti, gli auditor devono cercare di ottenere alcune informazioni chiave relative ai salari, esaminando la legislazione nazionale, ricercando pubblicazioni di dati e rapporti, intervistando la direzione e controllando i contratti di lavoro e i libri paga. Qui di seguito viene dato un elenco, parziale, di documenti che, dove disponibili, gli auditor dovrebbero cercare di procurarsi al più presto: 16

a) Statistiche regionali sulla media e/o mediana dei salari

b) Norme previste per il salario minimo di sussistenza a livello nazionale e/o regionale

c) Dati a livello regionale sulla spesa media della famiglia e sul paniere alimentare

d) Dati demografici a livello regionale, ad esempio sulla dimensione delle famiglie

e) Livello di salario prevalente nel settore

f) Informazioni sulle norme che regolano e limitano l'apprendistato (remunerazione e termini)

g) Contributi sociali obbligatori per legge, quali assistenza sanitaria, assicurazione infortuni, ecc.

h) Trattenute sullo stipendio ammesse per legge o contrattualmente

i) Sistema di determinazione dei salari e metodi di calcolo in vigore presso l'azienda (a cottimo piuttosto che su base di tariffa oraria; tariffa base piuttosto che pagamento di incentivi)

j) Frequenza del pagamento dei salari in vigore presso l'azienda.

2) Interviste

In linea generale, si consiglia agli auditor di porre domande indirette ai lavoratori, traendo le conclusioni sulla base delle risposte. Ad esempio, anziché domandare: "Sei soddisfatto del tuo salario attuale?" gli auditor potrebbero chiedere all'intervistato di provare a confrontare il suo salario con quello di loro lavori precedenti o rispetto ai salari che, in base alle loro conoscenze, vengono pagati in altre fabbriche.

L'auditor può iniziare l'intervista chiedendo al lavoratore quanto gli fosse stato realmente dato l'ultimo giorno di paga. A questo punto l'auditor potrà domandare se c'erano delle trattenute e/o multe che gli erano state dedotte dalla paga e, se sì, l'auditor dovrà verificare se il lavoratore conosce il metodo di calcolo del salario e se ritiene le trattenute ragionevoli o meno.

Nel caso in cui nella fabbrica sia in vigore una tariffa a cottimo, la domanda chiave da fare è se è necessario fare lo straordinario per raggiungere le quote produttive (sia individuali che di squadra). Nel caso in cui il lavoratore faccia lo straordinario, si dovrà determinare se le ore di straordinario superino o meno quanto stabilito dalla norma SA8000 e se viene riconosciuta per lo straordinario una tariffa oraria superiore a quella normale.

Gli auditor dovrebbero inoltre verificare che i salari pagati sono sufficienti a soddisfare i bisogni primari dei lavoratori. Gli auditor possono iniziare con domande su come i lavoratori spendono il loro denaro e potrebbero anche chiedere quali sono le spese che devono coprire con il proprio salario. Domande aperte e uno stile conversativo rappresentano il format migliore per potere ottenere dagli intervistati opinioni genuine su questi temi.

§ III. CONTESTO DI RIFERIMENTO

A. Normative internazionali e legislazione nazionale

La Convenzione ILO Numero 131 sulla Determinazione del Livello Minimo Salariale (1970) prevede, all' Articolo 3 (a) e (b) relativo alla determinazione del livello minimo salariale, che vengano tenuti in considerazione i seguenti elementi:

1) "Il fabbisogno dei lavoratori e delle loro famiglie, tenuto conto del livello generale dei salari nel paese, dei contributi di previdenza sociale e del tenore di vita degli altri gruppi sociali;

2) Fattori economici, compreso il bisogno di sviluppo economico, i livelli di produttività e il desiderio di raggiungere e mantenere un alto livello di occupazione."17

In molti paesi queste due considerazioni sono spesso in contrasto tra loro, né viene attribuito loro pari peso nella determinazione del livello minimo salariale. Per attirare investimenti dall'estero e clienti internazionali, i paesi tendono a dare importanza alla crescita ed allo sviluppo economico, mentre spesso i salari minimi vengono lasciati a confrontarsi con la concorrenza di produttori a basso costo in altri paesi, anziché promuovere gli interessi dei lavoratori. Perciò, in molti paesi, il livello salariale minimo non è sufficiente a rispondere ai bisogni primari dei lavoratori e delle loro famiglie. Si tratta di livelli salariali che non tengono conto dell'inflazione o di altri fattori che hanno un impatto sulle condizioni di vita. 18 La mancata applicazione rigorosa dei livelli minimi salariali spesso obbliga i lavoratori a fare un numero eccessivo di ore di straordinario per riuscire a raggiungere il livello legale di salario minimo.

B. Analisi dei salari: metodi qualitativi e quantitativi

Come discusso nella Sezione precedente, in molti paesi, il salario minimo non è sufficiente a soddisfare i bisogni primari e quindi non permette neanche il sostentamento dei lavoratori. In questi casi, può accadere che un'azienda, pur soddisfacendo i requisiti della legge nazionale, violi la norma SA8000. La vera sfida, quindi, è riuscire a stabilire se il salario è sufficiente a soddisfare i bisogni primari o meno.

La SAI raccomanda che gli auditor utilizzino una combinazione di analisi quantitative e qualitative per verificare l'adeguatezza dei salari. I due metodi, infatti, si completano a vicenda. Se, per esempio, viene identificato un problema a livello di conteggi, una revisione di alcuni dei presupposti su cui si è basata l'analisi quantitativa svolta con i lavoratori può servire agli auditor a meglio verificare la situazione. Il controllo da un punto qualitativo è importante tanto quello di tipo quantitativo, in modo particolare quando i lavoratori hanno libertà di esprimere apertamente la loro opinione e di rappresentanza sindacale. Cominceremo pertanto con la presentazione del processo qualitativo, rimandando il lettore alla discussione delle interviste ai lavoratori che viene fatta sia in questo capitolo che nel resto della presente Guida.

1) Studio qualitativo

L'analisi qualitativa, che può servire agli auditor come punto di riferimento iniziale per capire da cosa può essere costituito un salario equo, potrebbe non servire a comprendere le varie situazioni di carattere culturale ed economico. Ad esempio, temi quali l'assistenza sanitaria, che dipendono dal sistema sociale, non sempre sono inclusi nei "bisogni primari". Pertanto, in questi casi, si consigliano metodi di verifica orientati al processo o qualitativi per potere controllare che le misure di tipo quantitativo siano applicate ed analizzate correttamente.

a) Consultazioni con i lavoratori

Si dovrebbero consultare i lavoratori ed i loro rappresentanti di fabbrica, quando possibile, per capire se i salari dei lavoratori siano sufficienti o meno a soddisfare i bisogni primari dei lavoratori stessi e dei famigliari a carico. Infatti, l'analisi quantitativa, per quanto ben definita, potrà riflettere solo parzialmente questi bisogni primari. I lavoratori rappresentano la fonte di informazioni più importante sul tema del salario di sostentamento. Gli auditor, tuttavia, devono tenere presente che i lavoratori possono non sentirsi a proprio agio quando si tratta di affrontare questo argomento. Per orientare i colloqui verso una maggiore obiettività, gli auditor possono costruire un paniere con i lavoratori, utilizzando l'analisi quantitativa come punto di riferimento. Le consultazioni con i lavoratori e i sindacati possono inoltre essere utili per lo sviluppo di un piano e di un calendario di azioni correttive.

Se del caso, gli auditor dovrebbero documentare le loro consultazioni con i lavoratori ed i rispettivi rappresentanti.

b) Consultazioni con altre parti in causa

Poiché i salari rappresentano uno dei principali indicatori delle condizioni di lavoro, è possibile che in una determinata area ci siano molti altri interlocutori, ad esempio sindacati, ONG sui diritti del lavoro, enti statali e istituti di ricerca ad avere sviluppato su questo argomento un buon livello di competenze, ricerche e dati. E' possibile inoltre che alcuni di essi abbiano condotto delle ricerche indipendenti sul livello minimo salariale o di sussistenza. Se gli auditor riescono a mantenere con queste altre parti un buon livello di comunicazione, potranno venire a conoscenza di informazioni e di ricerche sui salari di rilevanza locale.

Se del caso, gli auditor dovrebbero documentare le loro consultazioni con gli altri interlocutori locali sul tema del salario minimo di sussistenza.

c) Confronto con aziende sindacalizzate

All'interno di un'area geografica definita, occorre confrontare il salario percepito nell'azienda sotto verifica con i salari percepiti nelle aziende sindacalizzate. Tale approccio non ha validità nelle aree dove non esistono sindacati indipendenti, nel qual caso gli auditor si dovrebbero consultare sia con i sindacati locali che con le ONG locali e, grazie ad un dialogo continuo con essi, riuscire a valutare meglio la situazione in una determinata regione.

2) Studio quantitativo

Per determinare se i salari soddisfino o meno i bisogni primari dei lavoratori, oltre a fornire loro un qualche guadagno discrezionale, si consiglia l'applicazione di due metodi quantitativi:

a) Indagine sul paniere

Uno di questi metodi è l'indagine del paniere di mercato o dei "bisogni di consumo", condotta da un istituto indipendente che gode di buona reputazione. L'analisi del paniere richiede un'analisi completa della dieta locale, con particolare riferimento alla quantità di cibo necessaria per raggiungere le 2100 calorie giornaliere per persona adulta al giorno (Vedi il World Food Programme). Inoltre, è necessario svolgere un'analisi statistica estesa dei modelli di consumo, delle dimensioni dei nuclei familiari, del numero di salari (dei membri adulti) che sostengono il nucleo familiare e il rispettivo ammontare. L'analisi deve essere condotta da un ente indipendente e competente, e non dall'ente di certificazione. Molte organizzazioni hanno svolto tali indagini e tra esse ricordiamo: 19

i. The Center for Research Education and Action, In whose interest? Using the Purchasing Power Index to Analyze Plans, Programs and Policies of Industrialization and Development in Haiti. CREA, Hartford, CT, 1996.

ii. The Center for Reflection Education and Action (CREA), Making the Invisible Visible: A Study of the Purchasing Power of Maquila Workers in Mexico 2000, Hartford CT, 2001.

iii. Interfaith Center on Corporate Responsibility, Footwear Manufacturing Fact-Finding report; Nike and Reebok Plants in Indonesia, Vietnam, China. ICCR, New York, 1998.

b) Individuazione della soglia di povertà

Un altro metodo si basa sul calcolo dei dati della soglia di povertà o di sussistenza di un paese, attraverso l'uso di statistiche elaborate dai governi locali, dalle agenzie delle Nazioni Unite e dalle Istituzioni Finanziarie Internazionali o da altri enti economici internazionali competenti in materia.

Formula dei bisogni primari 20

Fase 1. Determinare il costo del paniere alimentare di base necessario per una dieta sufficiente nella comunità sottoposta a verifica. Nella maggioranza dei paesi, tale costo è già determinato dalle autorità locali attraverso indagini sulle famiglie condotte a livello nazionale e regionale. Nel caso in cui il paniere in questione si basi su ipotesi alimentari troppo basse (ad esempio una dieta per il 90% a base di riso), gli auditor la dovrebbero modificare verso l'alto.

Fase 2. Determinare la percentuale del reddito famigliare speso in cibo. Dividendo il valore del costo calcolato al Punto 1 per questa percentuale, si ottiene una stima del costo che una famiglia media deve sostenere per persona21.

Fase 3. Determinare il numero esatto dei componenti della famiglia; la SAI suggerisce di utilizzare il numero corrispondente alla metà della media dei componenti di un nucleo famigliare nel territorio in questione. Ciò presuppone che esista almeno un altro reddito a sostegno dell'economia famigliare. Nel caso di un contesto economico locale che presenta una forte tendenza a famiglie composte da un solo genitore, gli auditor possono decidere di utilizzare un numero superiore alla metà della media di cui sopra, numero che potrà essere verificato dall'esito dell'analisi qualitativa consigliata sopra.

Fase 4. Determinare il fattore moltiplicativo percentuale che permetta un qualche guadagno discrezionale. La SAI suggerisce di prevedere almeno un 10% e quindi utilizzare un moltiplicatore pari ad almeno 1,1.

Fase 5. Inserire i numeri definiti nella seguente formula:

[Paniere alimentare di base X (1/ % percentuale media del reddito famigliare speso in cibo) X (0,5 X dimensione media del nucleo famigliare) X 1,1]

Esempio: supponendo che il costo del paniere alimentare di base sia pari a 15 dollari alla settimana, la media dei componenti di un nucleo familiare nella regione sia di 5,6 persone e la percentuale di reddito speso in prodotti alimentari sia del 40%, il reddito stimato per coprire i bisogni primari è di 115,50 dollari alla settimana.

L'equazione sarebbe la seguente: $ 15,00 (1:40%) X 2,8 X 1,1 = $ 115,50

Fase 6. Analizzare la qualità dei dati e verificare i risultati. Il paniere di sostentamento stabilito dal governo può essere gonfiato o sgonfiato per ragioni politiche. Pertanto, gli auditor dovrebbero imparare a conoscere i processi utilizzati in ogni paese per fissare il costo del paniere. A tale scopo, gli auditor locali dovranno verificare tre cose:

1) che il paniere rispetti gli standard internazionali di una dieta di almeno 2100 calorie al giorno;

2) che il prezzo stabilito per i prodotti alimentari rispecchi la situazione attuale del mercato; e

3) che siano stati presi in considerazione, se necessario, forti tassi di inflazione e i sussidi.

Aggiustamenti in relazione a fluttuazioni significative

E' importante notare che, per entrambi i metodi quantitativi, alcune situazioni possono richiedere degli aggiustamenti in relazione ai dati da utilizzare:

1. Quando vengono tolti i sussidi governativi (relativi, ad esempio, a prodotti alimentari), i dati relativi all'inflazione devono essere corretti, poiché questo influisce pesantemente sul paniere, che è principalmente composto da generi alimentari;

2. In caso di grave crisi monetaria, i dati relativi all'inflazione devono essere corretti con maggiore frequenza. E' consigliabile effettuare verifiche dei salari a metà anno ogniqualvolta l'inflazione raddoppia rispetto all'anno precedente.

SISTEMI DI GESTIONE

§ I. REQUISITI DELLA NORMA E RELATIVA INTERPRETAZIONE

A. Requisiti di SA8000 con definizioni ed interpretazione

**SA8000 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:

1. comprenda l’impegno dell’azienda a conformarsi a tutti i requisiti della presente norma e a tutti quelli altrimenti sottoscritti dall’azienda;
2. 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;
3. comprenda l’impegno al miglioramento continuo;
4. sia effettivamente documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e sia accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, la direzione, i supervisori, e l’organico operativo, sia esso direttamente assunto, a contratto, o altrimenti rappresentante l’azienda;
5. sia disponibile al pubblico.

**SA8000 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 ottemperanza 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.

**SA8000 9.3 – 9.4****Rappresentanti dell’Azienda**

L’azienda deve nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto dei requisiti della presente norma.

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.

**SA8000 9.5****Pianificazione e Implementazione**

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):

1. una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità;
2. la formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo;
3. la formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente;
4. 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.

**SA8000 9.6****Controllo dei Fornitori/subappaltatori e subfornitori**

L’azienda deve stabilire e mantenere attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori/subappaltatori (e, dove appropriato, subfornitori) sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della presente norma;

1. L’azienda deve mantenere appropriate registrazioni in relazione all’impegno dei fornitori/ subappaltatori e (ove appropriato) sub fornitori nei confronti della responsabilità sociale, incluso, ma non limitamente a, gli impegni scritti di queste organizzazioni a:
2. conformarsi a tutti i requisiti della presente norma (inclusa questa clausola);
3. partecipare alle attività di monitoraggio aziendale, come richiesto;
4. implementare tempestivamente azioni di rimedio e correttive relativamente ad ogni non conformità rispetto ai requisiti della presente norma;
5. informare prontamente ed in modo completo l’azienda di qualsiasi rilevante relazione economica con altri fornitori/subappaltatori e sub-fornitori;
6. L’azienda deve mantenere ragionevoli evidenze in merito alla conformità di fornitori e subappaltatori ai requisiti della presente norma.
7. In aggiunta ai requisiti della sezione 9.6 e 9.7 di cui sopra, se l’azienda riceve, movimenta o promuove beni/servizi provenienti da fornitori/ subappaltatori o subfornitori classificati come lavoratori a domicilio, l’azienda dovrà prendere dei provvedimenti speciali per assicurare che tali lavoratori a domicilio ricevano un livello di protezione pari a quello del personale direttamente impiegato nell’azienda secondo i requisiti di questa norma. Detti provvedimenti speciali devono includere, ma non limitarsi a :

a) stabilire contratti di acquisto scritti, aventi valore legale, che richiedano la conformità a criteri minimi (secondo i requisiti della presente norma)

b) Assicurarsi che i requisiti dei contratti di acquisto scritti siano compresi ed attuati dai lavoratori a domicilio e da tutte le altre parti coinvolte nel contratto di acquisto;

c) Mantenere, presso la sede dell’azienda, registrazioni complete che specifichino l’identità dei lavoratori a domicilio, la quantità di beni prodotti/servizi forniti e/o le ore lavorate da ciascun lavoratore a domicilio

d) Frequenti attività di monitoraggio (con o senza preavviso) per verificare la conformità alle condizioni del contratto scritto di acquisto.

**Problematiche e Azioni Correttive**

9.10L’azienda deve indagare, trattare e rispondere alle preoccupazioni sollevate dai dipendenti e dalle altre parti interessate circa la conformità/non conformità alla 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;

9.11L’azienda deve implementare azioni di rimedio e 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.

**Comunicazione Esterna**

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

**Accesso per la 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.

**Registrazioni**

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

**SA8000 9.7**L’azienda deve mantenere appropriate registrazioni in relazione all’impegno dei fornitori/ subappaltatori e (ove appropriato) sub fornitori nei confronti della responsabilità sociale, incluso, ma non limitamente a, gli impegni scritti di queste organizzazioni a:

1. conformarsi a tutti i requisiti della presente norma (inclusa questa clausola);
2. partecipare alle attività di monitoraggio aziendale, come richiesto;
3. implementare tempestivamente azioni di rimedio e correttive relativamente ad ogni non conformità rispetto ai requisiti della presente norma;
4. informare prontamente ed in modo completo l’azienda di qualsiasi rilevante relazione economica con altri fornitori/subappaltatori e sub-fornitori;

**SA8000 9.7**L’azienda deve mantenere ragionevoli evidenze in merito alla conformità di fornitori e subappaltatori ai requisiti della presente norma.

**SA8000 9.9**In aggiunta ai requisiti della sezione 9.6 e 9.7 di cui sopra, se l’azienda riceve, movimenta o promuove beni/servizi provenienti da fornitori/ subappaltatori o subfornitori classificati come lavoratori a domicilio, l’azienda dovrà prendere dei provvedimenti speciali per assicurare che tali lavoratori a domicilio ricevano un livello di protezione pari a quello del personale direttamente impiegato nell’azienda secondo i requisiti di questa norma. Detti provvedimenti speciali devono includere, ma non limitarsi a :

a) stabilire contratti di acquisto scritti, aventi valore legale, che richiedano la conformità a criteri minimi (secondo i requisiti della presente norma)

b) Assicurarsi che i requisiti dei contratti di acquisto scritti siano compresi ed attuati dai lavoratori a domicilio e da tutte le altre parti coinvolte nel contratto di acquisto;

c) Mantenere, presso la sede dell’azienda, registrazioni complete che specifichino l’identità dei lavoratori a domicilio, la quantità di beni prodotti/servizi forniti e/o le ore lavorate da ciascun lavoratore a domicilio

d) Frequenti attività di monitoraggio (con o senza preavviso) per verificare la conformità alle condizioni del contratto scritto di acquisto.

**SA8000 9.10****Problematiche e Azioni Correttive**

L’azienda deve indagare, trattare e rispondere alle preoccupazioni sollevate dai dipendenti e dalle altre parti

interessate circa la conformità/non conformità alla 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;

**SA8000 9.11**L’azienda deve implementare azioni di rimedio e 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.

**SA8000 9.11****Comunicazione Esterna**

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

**SA8000 9.13****Accesso per la Verifica**

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.

**SA8000 9.14****Registrazioni**

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

1) Politica aziendale

a) Per "alta direzione" si intendono coloro che occupano i massimi livelli dirigenziali dell'azienda; coloro che riferiscono ai titolari o al consiglio di amministrazione e che sono responsabili della conformità dell'azienda ai requisiti dello standard.

b) La "politica dell'azienda per la responsabilità sociale" dovrebbe essere concisa, scritta con chiarezza, con la data e la firma dell'alta direzione aziendale. Oltre all'indicazione di un impegno generale nei confronti della norma SA8000, la politica per la responsabilità sociale dovrebbe comprendere specifiche linee guida corrispondenti a ciascuno dei principali requisiti previsti da SA8000.

c) Per "requisiti" si intendono le normative settoriali, i codici di comportamento a carattere volontario, gli accordi sindacali, ecc.

d) L'"impegno a rispettare" dovrebbe essere dimostrato attraverso un processo attivo e funzionante, attraverso il quale la direzione è in grado di identificare ed esaminare tutte le leggi vigenti.

e) "Strumenti internazionali come elencato al Paragrafo II" Le aziende sono tenute a rispettare le norme locali e nazionali, oltre agli strumenti internazionali elencati al Paragrafo II della SA8000, Elementi Normativi e loro Interpretazione. Per ulteriori dettagli sull'interpretazione di questi strumenti cfr. www.ilo.org.

f) Come minimo, la politica di responsabilità sociale dell'azienda dovrebbe essere scritta nella/e lingua/e principale/i utilizzate dai dipendenti in una ".forma comprensibile" . Nel caso in cui alcuni dipendenti siano analfabeti, la direzione ha il dovere di comunicare a questi dipendenti la politica ricorrendo a mezzi alternativi, ad esempio con speciali programmi di formazione, con grafici e/o presentazioni orali.

2) Riesame della direzione

a) Per mantenere la qualità nell'applicazione del sistema, ogni sei mesi, e, se possibile, anche più frequentemente, deve essere condotto un riesame del sistema con la partecipazione, in tale processo, dell'alta direzione.

3) Rappresentanti dell'azienda

a) Il rappresentante della direzione gode di potere decisionale e di accesso diretto all'alta direzione.

b) Per dare l'opportunità si intende che i lavoratori hanno la facoltà- se lo decidono- di farlo nei locali dell'azienda e utilizzando gli orari aziendali. Per "dare l'opportunità" non si intende che l'azienda coordini o in qualsiasi modo sia coinvolta nel processo, il che sarebbe contrario ai principi definiti dall'Articolo 2 della Convenzione ILO 98 (cfr. capitolo precedente sulla Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva).

c) Il "rappresentante dei lavoratori non direttivo" verrà scelto dal personale non direttivo tramite elezioni libere ed indipendenti, mentre spetterà alla direzione mettere a disposizione i luoghi ed i tempi necessari per queste elezioni. La direzione non potrà interferire, né manipolare le elezioni. Nelle aziende dove è attivo un sindacato liberamente eletto, spetterà a questi coordinare che tale incarico sia ricoperto e definirne le relative funzioni.

d) Per "facilitare la comunicazione" si intende che il rappresentante dei lavoratori servirà loro come mezzo di comunicazione alla direzione delle loro raccomandazioni o reclami relativi alla politica e applicazione della SA8000. La contrattazione collettiva dovrebbe rimanere una funzione dell'organizzazione dei lavoratori liberamente eletta o del sindacato.

4) Pianificazione e attuazione

a) Tutto il personale, a tutti i livelli, dall'alta direzione ai dipendenti interinali, devono comprendere i requisiti della norma. Si dovranno tenere le registrazioni relative alla formazione e agli altri impegni assunti dall'azienda in questo senso.

b) Se necessario, l'azienda può invitare specialisti esterni ad effettuare questi corsi di formazione.

5) Controllo dei fornitori/subcontraenti e sub-fornitori

a) Per "adeguate procedure " si intende che il rigore con cui viene valutato il fornitore, il subcontraente o il sub-fornitore sia adeguato all'importanza dello stesso. Non sarebbe infatti realistico pretendere la piena conformità alla norma SA8000 da tutti i fornitori, subcontraenti e sub-fornitori, specialmente per quanto riguarda le politiche formali e i requisiti di documentazione. Per cominciare, comunque, l'azienda potrebbe concentrarsi sulle qualifiche e prestazioni dei propri fornitori e subcontraenti principali e di quelli con i quali l'azienda gode di un buon livello di controllo o di influenza. E' importante, oltre all'evidenza dell'effettiva applicazione di dette procedure, ricercare evidenza dei progressi ottenuti col tempo.

b) L'"impegno scritto" rappresenta solo uno degli indicatori della volontà del fornitore, subcontraente e sub-fornitore di conformarsi alla norma. Infatti, l'aziende dovrebbe anche disporre di criteri e misure concrete per monitorarne e valutarne le prestazioni. (cfr. Sezione III qui di seguito: Processo dimostrato dai risultati).

c) Le "attività di monitoraggio" dovrebbero essere fatte periodicamente e accompagnate da adeguati rapporti di monitoraggio.

d) Per "fornire ragionevole evidenza" si intende che la documentazione richiesta al punto 9.7 intesa a dimostrare la conformità del fornitore, subcontraente e sub-fornitore ne verifichi effettivamente la conformità attraverso meccanismi quali audit, accordi contrattuali, informative, piani di azioni correttive e successivi follow-up.

e) Lavoratori a domicilio: In base alla Convenzione ILO 177, la SAI ha aggiunto questo requisito alla norma SA8000, che cioè ai lavoratori a domicilio venga garantito un livello di protezione pari a quello del proprio personale direttamente dipendente.

f) L'identità dei lavoratori a domicilio deve essere documentata come previsto per gli altri dipendenti o fornitori e dovrà comprendere le seguenti informazioni: nome, età, indirizzo dell'unità dove vengono prodotte le merci e accordi contrattuali.

g) Attività di monitoraggio annunciate e non annunciate: Anche se la SAI consiglia ispezioni di monitoraggio non annunciate come strumento altamente efficace per verificare la conformità alla norma, l'azienda dovrebbe comunque rispettare la privacy dei lavoratori a domicilio e dei loro famigliari, per cui è preferibile ottenerne l'autorizzazione (o per lo meno informarli) e fare un tipo di monitoraggio ad essi accettabile.

6) Trattamento dei rilievi e adozione di azioni correttive

a) Il trattamento dei rilievi e l'adozione delle azioni correttive è un elemento importante del sistema di gestione SA8000, oltre ad essere un componente indispensabile nel meccanismo di comunicazione tra i dipendenti e la direzione. L'azienda, riconoscendo l'importanza dei rilievi sollevati dai dipendenti e dalle altre parti interessate, deve predisporre un sistema per il trattamento e l'analisi dei reclami e, una volta risolti, per una loro adeguata comunicazione all'esterno.

b) Nel caso in cui all'azienda venga notificata da dipendenti o da altre parti interessate la non conformità alla norma, si dovranno prendere tempestivamente adeguate azioni correttive. Le azioni riparatrici e correttive dovrebbero servire a garantire la piena conformità a tutti i requisiti della norma, dando priorità, in termini di tempo e risorse, a quelle aree in cui si sono verificate le più gravi violazioni ai requisiti della norma SA8000.

7) Comunicazioni esterne

a) Per"comunicare regolarmente" si intende che la direzione deve disporre di un sistema con il quale vengono informate tutte le parti interessate, ed i lavoratori in particolare, sulla certificazione e conformità alla norma SA8000.

b) Per "tutte le parti interessate" si intende che la direzione deve rendere pubblicamente disponibili queste informazioni. Lo scopo principale di tali comunicazioni è di mantenere il sistema della norma SA8000 costantemente aperto e trasparente a tutte le parti interessate. Su richiesta, la direzione è inoltre tenuta a fornire informazioni regolari a qualsiasi parte interessata, relativamente all'esito delle attività di riesame interno della direzione e di monitoraggio. Nel condividere dati importanti ed altre informazioni, la direzione riceverà in cambio feedback e suggerimenti che faciliteranno il miglioramento continuo e la conformità alla norma.

8) Accesso alle verifiche

a) "Contrattualmente" fa riferimento al contratto di audit tra l'azienda e l'ente di certificazione.

b) Per "Contratti d'acquisto" si intendono i contratti tra l'azienda e i suoi fornitori e subcontraenti. In questo tipo di contratti è possibile includere termini e condizioni adeguati per incoraggiare i fornitori e i subcontraenti dell'azienda a conformarsi ai requisiti della norma SA8000.

9) Registrazioni

a) Lo scopo del mantenimento delle registrazioni va oltre quello della documentazione delle prove di conformità ai requisiti della norma. Infatti, una buona tenuta delle registrazioni ha come scopo primario quello di aiutare la direzione a valutare e a esaminare i risultati raggiunti nell'applicazione della norma SA8000, del sistema di gestione e nel rispondere ai reclami. Va tenuto presente inoltre che le registrazioni da sole non bastano a garantire la conformità.

In base all'Auditor Advisory numero otto sugli Audit di Sorveglianza, tutti gli aspetti che riguardano il sistema di gestione, ed in modo particolare la formazione e sensibilizzazione dei lavoratori, dovrebbero essere esaminati durante ciascun audit. 22

B. Scopo di SA8000

I requisiti relativi al sistema di gestione SA8000 prevedono che la direzione metta a punto politiche, monitorando i progressi nelle prestazioni risultanti da dette politiche.

Per riuscire nell'applicazione delle norme di responsabilità sociale, un'azienda deve avere un sistema di gestione funzionante. Pertanto, un'azienda deve potere dimostrare in maniera documentata la propria conformità e di possedere i sistemi per garantire il rispetto continuo di tutte le parti della norma. L'onere della prova spetta all'azienda sottoposta a verifica. Lo scopo di questi requisiti relativi al sistema di gestione è proprio l'istituzionalizzazione e la dimostrazione della fondatezza degli otto requisiti della SA8000, che presuppongono che, con il tempo, sia prima che dopo l'ottenimento della certificazione, il miglioramento continuo risulti sempre più evidente. Quindi, le procedure atte a verificare e supportare l'implementazione degli otto punti della SA8000 in maniera costante nel tempo rappresentano la chiave dell'intero sistema. Le registrazioni aziendali dovrebbero fornire le prove che quanto richiesto sia stato eseguito in passato, così da fare ritenere all'auditor, con ragionevole certezza, che le stesse pratiche verranno seguite - e possibilmente verificate - anche in futuro. Oltre alla presentazione della documentazione necessaria per la verifica, la certificazione SA8000 richiede anche un impegno da parte della direzione da dimostrarsi con meccanismi continui di comunicazione e partecipazione.

Gli obiettivi principali del sistema di gestione SA8000 si differenziano da altri sistemi di gestione che si concentrano sui processi produttivi, in quanto il sistema di gestione SA8000 è stato ideato per proteggere i diritti fondamentali dei lavoratori, migliorarne le condizioni di lavoro, intensificando la comunicazione tra i lavoratori e la direzione. Pertanto, il sistema di gestione SA8000 ha alcune caratteristiche uniche: ad esempio, per ottenere la certificazione, un'azienda deve anche assumersi la responsabilità delle condizioni di lavoro al di fuori delle proprie unità di produzione interna. In base alla SA8000, le aziende devono infatti controllare e monitorare i fornitori, i subcontraenti e sub-fornitori per garantirne la conformità alla norma. Un'altra caratteristica tipica del sistema di gestione SA8000 è data dalla partecipazione anche del personale non direttivo, in modo da garantire che tutti i dipendenti a tutti i livelli possano godere del sistema, oltre che dal requisito di un sistema per comunicare all'esterno, con tutte le parti interessate, le prestazioni dell'azienda.

§ II. CONSIDERAZIONI SULL'AUDIT

A. Elementi chiave da esaminare

Qui di seguito vengono illustrati degli esempi di aspetti che gli auditor dovrebbero esaminare: Evidenza basata sui risultati, Rappresentante per la Responsabilità Sociale, Audit Interno, Partecipazione dei lavoratori e Formazione dei lavoratori. Si tratta comunque di un elenco non completo che gli auditor dovrebbero adattare e/o ampliare a seconda dell'unità di produzione e di altre condizioni locali.

In base all'Auditor Advisory numero undici, relativo ai requisiti di documentazione sullo "Stato del Controllo dei fornitori ", ciascun Rapporto di Verifica deve includere un'analisi del progresso (o meno) risultante dai report di monitoraggio dei fornitori, subcontraenti e sub-fornitori. 23

1) Processo dimostrato dai risultati

Un corretto mantenimento delle registrazioni è solo uno dei componenti del sistema di gestione SA8000, infatti, durante l'audit, è più importante verificare che l'azienda abbia effettivamente intrapreso azioni concrete e adeguate per migliorare le prestazioni e garantire una continua conformità alla norma. Gli auditor non dovrebbero accontentarsi di singole prove di conformità, bensì prendere in considerazione svariate fonti e la vera dimensione dei cambiamenti.

Gli auditor dovrebbero verificare quanto segue: Come vengono veramente applicate le politiche scritte relative alla norma SA8000? Quali sono i processi seguiti dall'azienda? Come vengono valutati questi processi e procedure? Come sono stati migliorati nel tempo? I lavoratori e i dirigenti sono a conoscenza dei requisiti SA8000 e delle procedure necessarie per applicarli? Questi sono alcuni dei temi centrali che possono aiutare gli auditor a definire il loro processo di verifica. Il che significa inoltre che un elemento chiave è dato dalle interviste con la direzione e con i lavoratori.

Gli auditor dovrebbero verificare l'esistenza di un processo coerente che assicuri una conformità continua ad ogni punto previsto dalla norma. La prova dell'esistenza di un sistema efficace è data dal fatto che sia la direzione che i lavoratori hanno un'ampia conoscenza del sistema. Ciononostante, gli auditor, oltre alla capacità della direzione e dei lavoratori a spiegare un certo processo del sistema, dovrebbero cercare di individuare un elemento ancora più importante e cioè le prove di cambiamenti e miglioramenti. Qui di seguito vengono riportati alcuni esempi:

a) Se esiste un sistema che garantisce la salute e la sicurezza dei lavoratori, il tasso degli infortuni dovrebbe diminuire o dovrebbe essere costantemente basso.

b) Se una fabbrica rispetta i requisiti della SA8000 sulle ore di lavoro, mentre tutti i suoi concorrenti continuano a lavorare un 20 o 30% in più, gli auditor si dovrebbero chiedere come fa la fabbrica a rispettare la norma. Quali cambiamenti sono stati introdotti e quali ne sono i risultati, per cui la fabbrica è in grado di sostenere una riduzione così drastica delle ore di lavoro?

c) Se ci sono state numerose comunicazioni con i fornitori, subcontraenti e sub-fornitori, ci sono le prove di un cambiamento avvenuto anche presso di questi e di una loro conformità alla norma?

Se i risultati delle prestazioni stanno ad indicare la presenza di un sistema inefficiente, gli auditor dovrebbero scavare più approfonditamente per determinare se il sistema documentato sulla carta sia o meno realmente in uso.

2) Sistemi di gestione e Piccole e Medie Imprese

La SA8000 si pone come obiettivo la promozione di una conformità alla norma a livello di sistema e non di perseguire un semplice approccio basato su una check-list o su quello che succede durante la giornata in cui viene condotto l'audit. Per questo motivo, all'interno della norma, sono importanti i requisiti che riguardano il sistema di gestione, requisiti che, se interpretati correttamente, non dovrebbero risultare esageratamente difficili da rispettare per le Piccole e Medie Imprese (PMI).

Gli elementi fondamentali che vanno analiticamente esaminati durante l'esame del sistema di gestione sono: impegno, comunicazioni ed efficacia. In realtà, questi elementi del sistema di applicazione della norma SA8000 dovrebbero essere più facili da applicare per le PMI:

a) Impegno: con un minore numero di personale dirigente, dovrebbe essere possibile realizzare un più stretto coordinamento e una maggiore partecipazione di un numero superiore di dirigenti su tutti gli aspetti legati al processo di pianificazione e applicazione della norma SA8000.

b) Comunicazioni: una forza lavoro più piccola dovrebbe facilitare di molto la comunicazione da parte dell'alta direzione direttamente ai lavoratori relativamente ai piani e alle intenzioni aziendali circa la responsabilità sociale. Ciò a sua volta rende più facile il monitoraggio delle prestazioni dei dirigenti e dei supervisori nei confronti dell'applicazione della norma.

c) Efficacia: Per le PMI dovrebbe essere abbastanza semplice documentare la conformità alla norma. Le comunicazioni della direzione ai lavoratori possono più facilmente essere di tipo verbale o effettuate tramite riunioni di gruppo. Gli auditor possono anche fare maggiormente affidamento sulle interviste ai lavoratori, poiché possono raggiungere una proporzione maggiore della forza lavoro, rispetto a quella che potrebbero contattare in una grande azienda.

3) Rappresentante della Direzione e Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale

La norma SA8000 prevede, per ciascuna struttura certificata, la presenza di rappresentanti per la responsabilità sociale, uno della direzione ed uno dei lavoratori. Sono previste due grosse categorie di rappresentanti per la RS, ovvero il Rappresentante della Direzione e il Rappresentante dei Lavoratori scelto dal personale non direttivo.24

Il Rappresentante della Direzione è responsabile della soluzione delle problematiche sollevate dai lavoratori, deve prendere parte al processo di riesame della direzione, promuovendo l'applicazione e il miglioramento continuo nel soddisfare i requisiti della norma SA8000. Questo Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale può essere scelto dall'alta direzione25 e dovrebbe avere il potere decisionale e di budget per realizzare le azioni preventive e/o correttive richieste.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale scelto dal personale non direttivo (rappresentante dei lavoratori) deve essere liberamente eletto da altri lavoratori non direttivi (non compreso quindi il personale di supervisione). Gli auditor dovrebbero verificare, tramite le interviste ai lavoratori e con altri mezzi, che non vi sia stata alcuna interferenza né manipolazioni, da parte della direzione, nell'elezione o nelle attività del rappresentante dei lavoratori. Nelle strutture dove è presente un sindacato liberamente eletto o un'organizzazione dei lavoratori che li rappresenta, la posizione di rappresentante dei lavoratori prevista dalla SA8000 dovrebbe essere ricoperta in collaborazione con il sindacato e le relative attività condotte congiuntamente allo stesso.26

Il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la SA8000 è quello di facilitare la comunicazione tra la direzione ed i lavoratori. Gli auditor dovranno inoltre verificare che tutti i lavoratori nell'unità di produzione sottoposta a verifica siano a conoscenza dell'esistenza e del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la SA8000. Il rappresentante dovrebbe disporre di un canale tramite il quale possa ricevere anonimamente raccomandazioni e lamentele da parte degli altri lavoratori relative ad eventuali non-conformità alla norma. Il rappresentante dei lavoratori dovrebbe avere la facoltà di facilitare la comunicazione con l'alta direzione riguardo a questioni relative alla norma. Comunque, poiché la responsabilità della conformità alla norma è dell'(alta) direzione, non spetta al rappresentante dei lavoratori l'applicazione della norma SA8000.

Il rappresentante dei lavoratori per la SA8000 non deve in alcun modo essere usato per indebolire il sindacato o i suoi rappresentanti (come previsto dalla Convenzione ILO 98, Articolo 2). Come già spiegato alla Sezione II del capitolo precedente "Libertà di Associazione e diritto alla contrattazione collettiva", il rappresentante dei lavoratori per la SA8000 riveste una funzione limitata, in special modo se la sua elezione era inclusa tra gli interventi dell'azienda realizzati per raggiungere la conformità alla SA8000. Per questo motivo, dovrebbe esserci un solo rappresentante dei lavoratori per la SA8000, il cui scopo non è quello di rivestire cariche rappresentative, ad esempio nella contrattazione collettiva, salvo il caso in cui il rappresentante dei lavoratori per la SA8000 sia anche il rappresentante precedentemente eletto di un sindacato o organizzazione, liberamente eletti, dei lavoratori.

4) Formazione dei lavoratori

Gli auditor dovrebbero verificare che ogni dipendente riceva regolarmente una formazione relativa ai temi della responsabilità sociale, che la frequenza della formazione sia adeguata al livello di turnover del personale della fabbrica, che i requisiti della SA8000 siano conosciuti e capiti a tutti i livelli e che siano state definite chiaramente le linee di responsabilità nell'attuazione della norma SA8000. Ciò è particolarmente importante per l'alta direzione, che è la massima responsabile della conformità alla norma.

Se i manager non conoscono le principali lingue parlate dai dipendenti o se quest'ultimi sono analfabeti, l'auditor dovrebbe chiedere separatamente ai lavoratori e ai manager come viene fatta la formazione e le comunicazioni previste dalla SA8000. Perché i lavoratori comprendano chiaramente le istruzioni e possano trarre vantaggio dalla formazione, l'azienda dovrebbe fornire loro tutto il materiale necessario alla formazione nella/e lingua/e locale/i di coloro che lavorano in azienda a tutti i livelli. La stessa norma SA8000 dovrebbe essere tradotta nella/e lingua/e locale/i, così pure tutto il materiale relativo alla sua applicazione, come le politiche e procedure aziendali relative alla norma. Nelle fabbriche dove ci sono lavoratori analfabeti, i manager dovrebbero fornire una spiegazione orale oltre a illustrazioni, tenendo le registrazioni di questo tipo di formazione e di come l'hanno realizzata.

5) Partecipazione dei lavoratori

Poiché il contributo dei lavoratori ad una positiva applicazione del sistema di gestione previsto della norma SA8000 è sostanziale ed essenziale, nella conduzione dell'audit, gli auditor devono prendere in considerazione la partecipazione dei lavoratori come un indicatore chiave di conformità alla norma. Per determinare il livello di partecipazione dei lavoratori, gli auditor possono controllare quanto segue:

a) Le politiche e procedure dell'azienda sono state comunicate a tutti i lavoratori?

b) I lavoratori hanno la possibilità di partecipare all'applicazione e al riesame della conformità alla norma SA8000?

c) Vengono trattati i rilievi ed i reclami sollevati dai lavoratori?

d) Le azioni correttive sono tempestive e adeguate?

6) Audit Interni

Gli audit interni, che rappresentano un metodo pratico per assicurare il miglioramento continuo, sono previsti dal sistema di gestione SA8000. Gli auditor dovrebbero verificare che gli audit interni siano condotti in maniera regolare e comprensiva e che l'alta direzione li riveda e agisca conseguentemente.

7) Control lo dei Fornitori/Subcontraenti e Sub-fornitori

Il Paragrafo 9.7 della SA8000 prevede che l'azienda ottenga un impegno scritto nei confronti della SA8000 dai propri fornitori, subcontraenti e sub-fornitori, a seconda del caso. Gli auditor dovrebbero sapere che, anche se l'impegno scritto è richiesto come prova di conformità, non ne rappresenta una garanzia sufficiente. Per meglio valutare le prestazioni di un'azienda, gli auditor dovrebbero concentrarsi sul piano d'implementazione, verificando che sia attivo un sistema per la valutazione e selezione dei fornitori e subcontraenti relativamente alla politica di responsabilità sociale. Gli auditor potrebbero ad esempio indagare i seguenti aspetti:

a) Come l'azienda sceglie i propri partner d'affari (fornitori);

b) Come si impegna e incoraggia i fornitori, subcontraenti e sub-fornitori a conformarsi alla norma;

c) Che tipo di formazione e sostegno l'azienda fornisce al personale addetto alla selezione; e

d) Come contribuisce ai piani che i fornitori, subcontraenti e sub-fornitori hanno per soddisfare l'intento della norma, ad esempio richiedendo tempi adeguati per la consegna dei propri ordini, definendo termini contrattuali migliori in cambio della dimostrazione (o di progressi sostanziali nel raggiungimento) della conformità ai requisiti della norma.

Questi requisiti si applicano ugualmente ai fornitori di manodopera, ivi incluse le agenzie di lavoro interinale e i lavoratori a domicilio. Nell'esaminare il trattamento offerto ai lavoratori a contratto e a domicilio, gli auditor dovrebbero cercare di capire le intenzioni di questi accordi. Si tratta di un numero significativo di contratti? Vengono stipulati regolarmente? Se sì, sono segno di un tentativo di sfuggire ai salari e altre indennità salariali previsti dalla legge per i dipendenti a tempo pieno? In molti paesi, ad esempio, è previsto il pagamento, alla fine dell'anno, di una tredicesima o di una quattordicesima. In America Latina, ad esempio, i datori di lavori a volte cercano di evitare i contratti di lavoro a lungo termine, per sfuggire al pagamento del cosiddetto "aguinaldo".

8) Reclami ed appelli

I punti 9.10 e 9.11 della SA8000 trattano dell'impegno dell'azienda al trattamento dei rilievi e adozione di azioni correttive. Oltre al sistema aziendale per il trattamento dei reclami, gli enti di certificazione accreditati e la Sede SAI offrono altri due livelli ai quali i lavoratori (o le parti interessate) possono rivolgersi per inviare i propri reclami. Gli auditor dovrebbero trovare conferma che i lavoratori e le altre parti interessate conoscano ed abbiano accesso a tutti i tre livelli del processo reclami e appelli e che i lavoratori abbiano ricevuto la necessaria formazione nell'utilizzo di detto accesso.

a) Livello aziendale:

Reclami: E' possibile inviare direttamente i reclami alla fabbrica in questione, che possono essere risolti senza l'intervento di auditor di terza parte. Le società certificate SA8000 hanno l'obbligo di costituire una procedura per i reclami che permetta ai lavoratori di esporre reclamo in maniera anonima. Le aziende vengono invitate a creare delle cassette dei suggerimenti o un sistema di posta interno gratuito per facilitare ai lavoratori la possibilità di dare voce alle proprie preoccupazioni. Ci dovrebbe essere la possibilità di esporre i reclami in maniera anonima e anche nel caso in cui si indichino dei nomi, non dovrebbero esserci ripercussioni di sorta. Un approccio di questo tipo potrebbe anche servire ad incoraggiare una discussione interna, arrivando ad una soluzione ancora prima o al posto di un reclamo formale.

Il Responsabile Aziendale per la Responsabilità Sociale dovrebbe assicurare un sistema riservato, accessibile a gratuito grazie al quale i lavoratori possono presentare reclami o appelli relativi alla conformità dell'azienda alla norma SA8000. Inoltre, l'Azione Correttiva intrapresa per correggere il reclamo dovrebbe essere comunicata ai lavoratori che hanno sollevato il reclamo o, nel caso di anonimato, al rappresentante eletto dai lavoratori per l' SA8000. Nelle aziende dove è attivo un sindacato, i rappresentanti sindacali dovrebbero essere coinvolti nel trattamento del reclamo e nelle procedure di risoluzione dello stesso.

E' possibile che, in alcuni casi, i lavoratori desiderino sottoporre il reclamo all'attenzione dell'ente di certificazione. Si tratta di casi che possono includere le seguenti situazioni: a) la risoluzione al reclamo non soddisfa i lavoratori; o b) i lavoratori si sentono troppo intimiditi per presentare il reclamo direttamente alla direzione.

b) Livello dell'Ente di Certificazione

Appelli: Nel caso in cui l'azienda non affronti né risolva in maniera soddisfacente i reclami, i lavoratori possono avere accesso ad una procedura di appello, che permette loro di presentare un appello all'Ente di certificazione (EC) che, a sua volta, verifica la conformità dell'azienda alla norma SA8000. La possibilità che gli operai hanno di presentare un appello all'Ente di certificazione non dovrebbe limitarsi all'incontro con gli auditor durante le visite di sorveglianza, infatti l'Ente di certificazione dovrebbe disporre di un meccanismo per ricevere reclami ed appelli da parte dei lavoratori e/o delle parti interessate.

Qualsiasi parte interessata, comprese le organizzazioni dei lavoratori, sindacati o ONG possono appellarsi nei confronti della decisione di certificare un'unità produttiva qualora vi fossero prove oggettive di una grave violazione di uno dei requisiti previsti dalla norma SA8000. Ad esempio: un'associazione territoriale, avute le prove che i lavoratori se iscritti al sindacato vengono licenziati, potrebbe appellarsi contro la certificazione rilasciata all'azienda, contattando direttamente l'Ente di certificazione che ha dato l'approvazione. Dopo avere ricevuto reclami dai lavoratori o da altre parti interessate, l'EC potrebbe ricorrere ad un audit non pianificato e/o a delle interviste tenute con i lavoratori fuori dalla fabbrica per meglio valutare la situazione.

c) Livello di accreditamento:

Reclami ed appelli: Inoltre, qualsiasi parte interessata può esporre reclamo o appellarsi alla SAI contro l'accreditamento di un ente di certificazione. Chi espone reclamo dovrebbe però ricorrere a questo livello solo dopo aver tentato la procedura del reclamo e dell'appello a livello aziendale e di ente di certificazione. Se si desiderano più informazioni su questo processo, si prega di consultare le Procedure SAI per i Reclami e gli Appelli (cfr. Appendice).

B. Prove di conformità

Di seguito vengono forniti alcuni esempi di documentazione ed attività che servono per verificare che l'azienda opera in conformità alla norma SA8000. Poiché si tratta di un elenco non completo e nessun elemento è di per sé sufficiente a comprovare la conformità alla norma, gli auditor dovranno mettere a punto un proprio elenco, a seconda del contesto e della situazione che trovano durante l'audit vero e proprio.

1) Ampio coinvolgimento nei confronti della norma SA8000 confermato per iscritto dalla direzione.

2) L'alta direzione prepara regolarmente rapporti sulla conformità alla norma per i titolari della fabbrica e/o per il consiglio di amministrazione, scambio di informazioni comprovati dalla corrispondenza o dagli atti delle riunioni.

3) La Dichiarazione di Responsabilità Sociale stabilisce programmi e politiche per l'implementazione della Responsabilità Sociale, prevedendo politiche e programmi preventivi, affinché tutti i requisiti della SA8000 siano coperti.

4) La norma SA è pubblicata e distribuita nella/e lingua/e utilizzata/e e compresa/e da tutti i lavoratori.

5) La revisione della direzione e i rapporti di monitoraggio sono aggiornati e archiviati e disponibili per l'analisi. Dall'esame di questi documenti risultano i progressi fatti per quanto riguarda il miglioramento contino, anche confermato dalle interviste ai lavoratori.

6) I lavoratori riferiscono che il Rappresentante della Direzione è accessibile e attento ai rilievi posti dai lavoratori

7) I lavoratori hanno famigliarità con il Rappresentante per la Responsabilità Sociale e possono riferire all'auditor di alcuni casi in cui il Rappresentante ha facilitato la comunicazione su questioni relative alla norma.

8) La dichiarazione di impegno dell'alta direzione nei confronti della norma SA8000 è conosciuta e compresa da tutti i lavoratori.

9) I lavoratori conoscono ed esiste evidenza che essi effettivamente utilizzano il sistema di reclami confidenziale interno. Per esempio: una cassetta per i suggerimenti è accessibile in forma riservata ai lavoratori ed esiste evidenza che essa è utilizzata (es. reclami risolti, rapporti sulle soluzioni adottate); e/o esiste un sistema gratuito di posta interna per i reclami.

10) Esiste un archivio di tutti i nomi, indirizzi e dichiarazioni firmate da tutti i principali fornitori e subcontraenti, in modo particolare fornitori di manodopera, in riferimento all'impegno di implementare la norma SA8000.

11) Esiste evidenza che i rappresentanti dell'azienda hanno svolto visite/verifiche sui fornitori o che hanno comunque monitorato in altro modo i fornitori, subcontraenti e sub-fornitori.

12) I fornitori di manodopera a contratto sono accessibili e cooperativi durante l'audit e sono in grado di confermare la propria conformità alla SA8000.

13) I lavoratori a contratto (o interinali) e i lavoratori a domicilio vengono pagati e trattati decentemente (cioè in linea con la norma SA8000) e non fanno pensare ad un sistema per evitare di pagare i salari e indennità salariali, in linea con la SA8000.

14) Laddove siano presenti i sindacati, è stato eletto un rappresentante dei lavoratori SA8000 tramite le procedure sindacali.

15) Le politiche dell'azienda riguardo ai diversi punti della norma sono pubblicate nella/e lingua/e locale/i e i lavoratori sanno dove reperire copie addizionali di queste politiche.

16) I rapporti di monitoraggio interno del Rappresentante della Direzione per la RS concordano con quelli del sindacato e/o con quelli degli altri lavoratori intervistati.

17) Esiste un sistema per la distribuzione ai lavoratori e ad altre parti interessate dei rapporti di gestione e di revisione della direzione che riguardano le politiche dell'azienda e l'adempimento dei requisiti della norma (vedi punto 9.12).

18) I lavoratori e le parti interessate sanno come ottenere questi documenti informativi.

18) La relazione annuale al bilancio fa riferimento alla certificazione SA8000 e/o l'azienda ha reso pubblica la propria certificazione attraverso altre modalità.

19) Durante le visite di sorveglianza,27le parti interessate confermano di essere a conoscenza della certificazione ottenuta dall'azienda e delle relative politiche.

Gli auditor dovrebbero anche cercare le prove della bontà dei sistemi di gestione operanti in azienda. Qui di seguito vengono dati alcuni esempi di elementi che gli auditor dovrebbero ricercare:

\* Licenza generale di attività

\* Politica aziendale di responsabilità sociale

\* Rappresentante/i della Direzione per la Responsabilità Sociale

\* Documentazione relativa ai requisiti della SA8000 e relativa implementazione

\* Riesami da parte della direzione della conformità alla SA8000 e relativi rapporti ai lavoratori

\* Procedure per reclutare e monitorare i subcontraenti/sub-fornitori/lavoratori a domicilio

\* Conto dei costi e pianificazione delle capacità produttive per la fabbrica, con indicazione della stabilità dei posti di lavoro, capacità produttiva e capacità di mantenere la conformità (es. aziende con grossi problemi di flusso di cassa possono rispettare la norma solo per brevi periodi dell'anno)

\* Archivi dati del personale

\* Sistema di registrazione delle ore lavorate da ciascun dipendente

\* Libri e buste paga

\* Registrazioni della produzione, confrontate con i libri paga per verificare la veridicità delle ore lavorate

\* Documentazione relativa ai pagamenti dei contributi sociali

\* Strutture per la sensibilizzazione dei lavoratori e per la comunicazione esterna relativa alle politiche di responsabilità sociale

\* Sistema di gestione salute e sicurezza

\* Certificati e capacità di primo soccorso

\* Documentazione relativa alla formazione sulla salute e la sicurezza

\* Documentazione su prodotti chimici pericolosi

\* Documenti di ispezione dei montacarichi e macchinari

\* Registrazioni sugli infortuni e rapporti di intervento

\* Contratto di lavoro per il guardianaggio

\* Documentazione sui congedi per maternità

C. Strategia per le interviste ai lavoratori

Gli auditor dovrebbero intervistare il rappresentante dei lavoratori, qualsiasi sindacalista e la massa dei lavoratori. Si tratta di interviste particolarmente delicate per la direzione, poiché qualsiasi commento può essere visto come critica ai dirigenti e non al sistema in vigore. Questo è il motivo per cui queste interviste devono essere riservate e, dove possibile, effettuate lontano dal posto di lavoro.

Le interviste ai lavoratori sul sistema di gestione SA8000 possono iniziare cercando di capire il livello di sensibilizzazione dei lavoratori nei confronti delle politiche/procedure specifiche aziendali sulla responsabilità sociale e sul ruolo e responsabilità del Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

Alcune domande-soglia minime alle quali i lavoratori dovrebbero essere in grado di rispondere:

1) I lavoratori conoscono il contenuto della norma e dove la si può trovare affissa?

2) I lavoratori sanno come presentare un reclamo?

3) C'è un rappresentante dei lavoratori? La maggior parte dei lavoratori sa cosa è un rappresentante dei lavoratori, quando è stato scelto e qual è il suo ruolo sul posto di lavoro?

Se gli auditor notano una scarsa sensibilizzazione dei lavoratori, possono continuare ad analizzare l'adeguatezza e l'efficienza dei programmi della direzione di formazione e di orientamento dei lavoratori sulle politiche e procedure della norma SA8000. Se c'è un alto turnover di lavoratori, potrebbero poi verificare aspetti come quello dei salari e orari di lavoro.

Se gli auditor notano una buona sensibilizzazione dei lavoratori, possono passare a domande più complesse riguardo alla partecipazione dei lavoratori e del loro rappresentante nell'attuazione del sistema di gestione della norma SA8000. Tra le domande utili da porre in questi casi, possiamo ricordare, ma non limitatamente, i seguenti esempi:

1) Il rappresentante dei lavoratori ha la possibilità di mantenere una comunicazione efficace con la direzione su temi che interessano i lavoratori;

2) I lavoratori utilizzano in maniera efficace il sistema di reclami riservati/appelli previsto dalla SA8000;

3) Il rappresentante dei lavoratori riesce a comunicare regolarmente i reclami dei lavoratori alla direzione;

4) Il rappresentante dei lavoratori ha la possibilità di partecipare agli audit interni e al monitoraggio dei fornitori/subcontraenti e sub-fornitori dell'azienda;

5) Il rappresentante dei lavoratori ha accesso a tutte le informazioni e rapporti legati alla norma SA8000;

6) Il rappresentante dei lavoratori ha l'opportunità di partecipare al riesame della direzione;

7) Il rappresentante dei lavoratori ha l'opportunità di partecipare alle riunioni di apertura e chiusura degli audit;

8) Il rappresentante dei lavoratori riferisce agli altri lavoratori delle azioni correttive intraprese.

§ III. CONTESTO DI RIFERIMENTO

A. Normative internazionali e legislazione nazionale

Convenzione 177: Lavoro a domicilio

Anche se l'intenzione della SA8000 non è quella di perpetuare il lavoro a domicilio, bensì di proteggerne i lavoratori, è importante che gli auditor verifichino che la direzione non utilizzi il lavoro a domicilio per sfuggire alla legislazione vigente relativa ai salari e alle indennità salariali previsti per legge. A questo fine, l'ILO ha adottato la Convenzione 177 per incoraggiare i paesi a sviluppare e attuare politiche di protezione di questa categoria di lavoratori.

I principi chiave dell'articolo 4 servono come principi guida sia per i dirigenti che per gli auditor:

1) Promuovere, il più possibile, l'uguaglianza nel trattamento tra i lavoratori a domicilio e gli altri lavoratori, tenendo conto delle caratteristiche particolari del lavoro a domicilio e, ove possibile, delle condizioni applicabili ad un tipo di lavoro uguale o simile svolto in azienda.

2) Si dovrà promuovere l'uguaglianza nel trattamento, in particolar modo con riferimento a:

a) I diritti del lavoratore a domicilio a costituire o a diventare membro di organizzazioni scelte liberamente e a partecipare alle attività di tali organizzazioni;

b) Protezione dalla discriminazione nel lavoro;

c) Protezione nel campo della salute e sicurezza sul lavoro;

d) Remunerazione;

e) Assistenza e previdenza sociale obbligatoria;

f) Accesso alla formazione;

g) Età minima per l'ammissione all'occupazione o al lavoro; e

h) Protezione della maternità.

B. Sistema di gestione SA8000

Un sistema di gestione è costituito dalle strutture, procedure e risorse utilizzate da un'organizzazione per raggiungere i propri obiettivi. Si tratta di un sistema operativo che integra, sistematicamente e coerentemente, le attività di un'azienda.

Affinché un sistema di gestione assicuri nel modo più efficace possibile condizioni di lavoro sicure e dignitose questo deve:

1) Fare parte integrante del business plan generale (cioè, la conformità alla norma non può dipendere dai cicli commerciali); e

2) Prevedere che il titolare dell'azienda o il consiglio di amministrazione siano direttamente coinvolti negli aspetti sia sociali che finanziari del sistema di gestione.

Gli investitori di oggi con un senso di responsabilità sociale vogliono vedere un impegno a livello del consiglio di amministrazione nei confronti degli obiettivi sociali aziendali, con l'invio regolare degli aggiornamenti sui risultati dell'azienda in questo campo, così come in quello finanziario. La norma SA8000 prevede l'impegno da parte dell'alta direzione, che, però, può impegnarsi solo se lo fanno anche i titolari e i membri del consiglio di amministrazione.

Anche se, per potere adottare un sistema di gestione completo, un'azienda deve investire tempo e risorse finanziarie, investimenti che, per una piccola e media impresa, possono anche risultare eccessivi, si è visto che i sistemi di gestione contribuiscono a dare valore aggiunto, aiutano a migliorare i risultati operativi e a far diventare e far rimanere l'azienda più competitiva. Tra i vantaggi specificatamente indicati si possono elencare i seguenti aspetti:

1) Gestione efficace dei rischi associati al conseguimento degli obiettivi;

2) Controllo costante dei processi chiave;

3) Riduzione dei costi amministrativi, di formazione ed operativi;

4) Si evitano le differenze di prestazioni e la duplicazione degli sforzi;

5) Facilitazione nella comunicazione, poiché viene fornita una base comune di informazioni al personale di tutti i livelli;

6) Facilitazione nel rispettare legislazioni e norme;

7) Istituzionalizzazione di buone prassi di lavoro;

8) Miglioramento continuo.

Esistono vari tipi di sistemi di gestione standardizzati, tra cui i sistemi di gestione della qualità, come l'ISO 9001:2000 e quello di gestione ambientale, come l'ISO 14001. Quello SA8000 si differenzia da questi e da altri sistemi di gestione in quanto si concentra principalmente sui diritti dei lavoratori e sulle condizioni di lavoro. Nonostante le differenze, tutti i suddetti sistemi di gestione hanno alcuni punti comuni, ovvero: Politica, Pianificazione ed Attuazione, Riesame e Valutazione delle Prestazioni, Azioni Correttive e Comunicazioni:

1) Politica: costituisce l'elemento centrale di qualsiasi sistema di gestione. Definisce lo scopo generale, gli obiettivi e, nel caso del sistema SA8000, dichiara l'impegno aziendale nei confronti dei diritti dei lavoratori e delle condizioni lavorative. In altre parole, la si può definire Politica di responsabilità sociale dell'azienda (cfr. norma SA8000 Clausola 9.1).

2) Pianificazione ed Attuazione: La pianificazione e la realizzazione di strutture, procedure e processi specifici è cruciale nell'attuazione della politica aziendale. Nella pianificazione e attuazione della politica di responsabilità sociale dell'azienda, la norma SA8000 prevede un elemento aggiuntivo, ovvero il, "controllo dei fornitori " (SA8000 9.5/9.6/9.7/9.8).

3) Riesame e valutazione delle prestazioni: Il riesame e valutazione periodici dei risultati sono necessari per assicurarsi che i processi e le procedure aziendali di attuazione siano adeguati ed efficaci e che costituiscano il mezzo adatto per attuare la politica aziendale. Riesaminando e valutando lo stato di ciascuna delle politiche attuate, un'azienda può stabilire una piattaforma di risultati base che desidera raggiungere e gli obiettivi per un ulteriore miglioramento. A questo proposito, per assicurare un riesame efficace e significativo dei risultati è essenziale il feedback dei dipendenti (SA8000 9.2, 9.3, 9.4, 9.6).

4) Azioni correttive: Le azioni correttive rappresentano un componente integrante del sistema di gestione. Quando si trova che l'azienda non è conforme (alla legislazione vigente o ai requisiti di norme che l'azienda volontariamente ha deciso di rispettare), il sistema di gestione prevede delle procedure per intraprendere azioni correttive e per monitorare il miglioramento continuo (SA8000 9.4, 9.9-9.10).

5) Comunicazione: Un sistema di gestione efficace dovrebbe prevedere un sistema aperto di comunicazione. Internamente, l'azienda dovrebbe garantire, tramite attività regolari di formazione, consultazione e con altri mezzi, che il personale a tutti i livelli capisca e abbia accesso alle informazioni riguardo agli obiettivi, politiche e procedure aziendali per la responsabilità sociale. All'esterno, poi, le parti interessate hanno bisogno di informazioni sufficienti per effettuare le proprie valutazioni indipendenti circa la conformità aziendale alla SA8000 e alle condizioni lavorative in generale (SA8000 9.11-9.12).

La norma SA8000 integra i tradizionali sistemi di gestione con politiche e procedure che mirano al miglioramento delle condizioni sul posto di lavoro, perfezionando nello stesso tempo il rapporto tra i dipendenti e la direzione. In questo la norma SA8000 condivide alcuni elementi chiave con altri sistemi di gestione, che dovrebbero quindi essere famigliari a coloro che utilizzano questi altri sistemi. Tuttavia, considerando l'unicità della focalizzazione da parte della SA8000 sui lavoratori e sulle condizioni di lavoro, l'azienda deve richiedere la partecipazione del personale a tutti i livelli e, in modo particolare, dei supervisori di prima linea e della massa dei lavoratori. Per questo motivo, la SA8000 vuole che il datore di lavoro si consulti con i rappresentanti dei lavoratori e li informi su tutti gli aspetti della norma SA8000 (SA8000 9.3-9.4). Inoltre, sia la direzione che i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero avere a disposizione sufficienti risorse e tempo per svolgere un ruolo attivo nelle varie fasi di pianificazione, attuazione, riesame delle prestazioni e audit interno.28

L'AUDIT

§ I. PARAMETRI GENERALI PER IL PROCESSO DI AUDIT

Per dare solidità all'audit, oltre a raccogliere prove aneddotiche attraverso interviste ed osservazioni e prove documentate provenienti dalle registrazioni dell'azienda, visti gli obiettivi sociali del sistema SA8000, gli auditor dovrebbero dare più importanza alla verifica delle effettive prestazioni del sistema, piuttosto che dell'esistenza della documentazione.

Secondo quanto indicato nell'Auditor Advisory numero undici, sui Requisiti di documentazione, il rapporto di audit dovrà trattare ogni singolo punto della norma SA8000 (quei punti che hanno bisogno di commenti più specifici sono già stati trattati nei rispettivi capitoli). Inoltre, gli auditor dovrebbero includere le proprie osservazioni riguardo ad eventuali deroghe accettate, una descrizione breve ma generale dell'unità produttiva e del format delle interviste. 29 Una foto esterna ed una interna della struttura è consigliabile, facendo attenzione a non riprendere nessun tipo di macchinario o processo esclusivo.

§ II. PREPARAZIONE DELL'AUDIT

Benché la seguente sezione, come del resto tutta la Guida, è principalmente rivolta agli auditor, anche le aziende potranno trovarvi indicazioni utili per la preparazione dell'audit, così come nelle precedenti sezioni hanno trovato consigli per interpretare correttamente la norma SA8000 in riferimento ai propri ambienti lavorativi. Prima dell'esecuzione dell'audit, l'azienda richiedente deve accertarsi ed assicurarsi che siano soddisfatti tutti i requisiti della SA8000. In tale processo, l'azienda deve avere condotto la propria auto-verifica di conformità interna con l'assistenza, se necessaria, delle seguenti parti: ONG locali, consulenti, rappresentanti sindacali o di altre unità produttive certificate, associazioni di categoria o altri specialisti con passata esperienza e conoscenza relativa all'attuazione della norma SA8000. Come previsto dal sistema di gestione SA8000, l'azienda deve avere reso operativi sistemi per la gestione delle problematiche di responsabilità sociale in atto supportati dalla necessaria documentazione. Poiché la documentazione è essenziale per mantenere una visione generale ed integrata del sistema, dovrebbe esserci una metodologia strutturata di controllo della documentazione che garantisca la corretta identificazione, controllo e conservazione delle registrazioni.

A. Attività precedenti l'audit

1) Lavoro preparatorio per azienda e fornitori

La direzione aziendale, per prepararsi all'audit, dovrebbe intraprendere le seguenti azioni:

a) spiegare la natura dell'audit al personale, convenendo sull'esigenza di fornire accurate informazioni;

b) richiedere la completa collaborazione del personale per lo scambio di informazioni, assicurando i lavoratori che la direzione è interessata e intenzionata ad ascoltare tutti i commenti costruttivi da parte dei lavoratori.

c) effettuare una valutazione interna e attuare procedure e pratiche che, dall'auto-valutazione, risultino essere mancanti e necessarie.

d) Formare tutto il personale ed i dipendenti sugli eventuali aggiornamenti procedurali.

2) Esempi di fasi di pre-verifica

L'azienda dovrebbe mettere a punto un piano di pre-valutazione sulla base delle condizioni specifiche della propria unità produttiva:

a) l'azienda richiede una visita di certificazione attraverso la compilazione degli appositi moduli (ogni ente di certificazione prevede che venga fornita una serie di informazioni base prima dell'inizio dell'audit, per permettere agli auditor un'adeguata pianificazione della visita ispettiva);

b) viene concordato e discusso l'ambito e (se di terza parte) il costo delle verifica con un ente di certificazione accreditato;

c) l'Auditor Coordinatore (Lead Auditor) dovrebbe effettuare una visita preliminare, durante la quale l'azienda fornisce una copia della documentazione relativa al proprio sistema SA8000. In questa occasione il Lead Auditor fa un giro della struttura valutando le opzioni relative al luogo più adatto per condurre, durante l'audit, le interviste ai lavoratori;

d) il Lead Auditor ha un incontro con l'eventuale sindacato/i che rappresenta/no i lavoratori nell'unità produttiva;

e) il Lead Auditor fa un esame a tavolino del sistema di gestione, annotando eventuali omissioni o discrepanze significative rispetto ai requisiti della SA8000 in un rapporto che verrà inviato all'azienda che ha fatto domanda di certificazione, perché questa prenda i provvedimenti appropriati;

f) l'azienda modifica i sistemi di gestione e le procedure a seconda del caso;

g) gli auditor segnalano all'azienda i tipi di registrazioni che dovranno essere messe a disposizione per la verifica (vedi sezione seguente relativa alle evidenze);

h) l'auditor richiede i seguenti documenti per una loro valutazione prima che abbia luogo la verifica:

\* informazioni sullo stipendio medio e dati sulle retribuzioni aziendali minime e massime;

\* esempi di contratti di lavoro;

\* calcolo del salario minimo di sostentamento;

\* piano retributivo, ivi incluse le quote per il lavoro a cottimo e gli eventuali premi di produzione (cfr. il capitolo sulla Remunerazione);

\* registrazioni delle ore di straordinario relative ai precedenti due mesi;

\* esempi di contratti con i lavoratori, subcontraenti e fornitori;

\* copia di eventuali accordi siglati con i sindacati in vigore;

\* copia di ispezioni realizzate da enti locali che si occupano di salute e sicurezza e da parte dei vigili del fuoco;

\* manuali di formazione sulla norma SA8000 e su temi attinenti;

\* registrazioni delle attività di formazione dei lavoratori

\* copie di statistiche sull'incidenza e gravità degli infortuni e malattie e delle eventuali denunce agli enti statali competenti;

\* numero totale addetti, suddiviso per sesso (e, se ammesso dalla legge, anche suddiviso per minoranze etniche)

\* registrazioni relative ai dati sulla produzione mensile.

\* piano in vigore per il controllo/monitoraggio dei fornitori

\* numero dei turni di lavoro (nel caso in cui si utilizzi un terzo turno o turno notturno, il team di auditor dovrà anche programmare una visita per monitorare i lavoratori di questo turno)

\* Lingue parlate nello stabilimento e percentuale dei lavoratori che le parlano

i) Dopo la valutazione dei documenti richiesti, l'auditor concorda la visita di verifica. Copia del programma di audit dovrà essere inviata al cliente prima della visita, in modo da facilitare le attività di pianificazione e far sì che il personale richiesto sia a disposizione del team di auditor.

j) Una volta che l'azienda ha ottenuto la certificazione, gli auditor dovranno condurre una visita di sorveglianza ogni sei mesi, salvo quando, per due visite consecutive, non siano state emesse RAC né ci siano RAC non risolte, nel qual caso la visita di sorveglianza può avvenire con frequenza annuale.

B. Definizione dell'ambito dell'audit

Prima ancora che un'azienda cominci a prepararsi per la certificazione SA8000, deve definire l'ambito dell'audit, con il quale viene deciso il sito/siti interessati dall'audit unitamente alla verifica di tutti i processi e attività da sottoporre a verifica (vedi anche Sezione II-B. - Definizione dell'ambito, nel Capitolo sul Processo di Audit).

L'intenzione della norma SA8000 è di evitare di certificare una struttura che ha adottato un'iniziativa a carattere sociale, ma che non la applica in maniera omogenea o completa in tutta l'organizzazione. Più precisamente, le certificazioni SA8000 dovrebbero interessare tutte le unità operative e attività, ivi compresi siti lontani e i lavoratori a domicilio se gestiti tutti nell'ambito di un unico sistema di gestione.

Il problema dell'ambito è molto importante e deve essere definito con attenzione per soddisfare le intenzioni delle norma SA8000. Nella determinazione dell'ambito di audit, rimarrà in ogni caso un qualche elemento a discrezione del team di audit, giudizio che dovrà poi essere esaminato ed approvato attraverso la giusta catena di comando all'interno dell'ente di certificazione, questo per garantire l'integrità del processo. Eventuali dubbi riguardo a casi speciali dovrebbero essere inviati alla Sede SAI.

1) Esempi di corretta definizione dell'ambito dell' audit

a) Uno stabilimento formato da quattro edifici in un unico complesso. Anche se ognuno produce una linea differente di prodotti, sono tutti gestiti dalla stessa direzione centrale dell'azienda con un sistema di gestione comune (un unico certificato).

b) Stesso stabilimento ma con un edificio in un sito, un altro dall'altra parte della città e altri due in un'altra parte del paese. (Ciascun sito potrebbe avere una certificazione separata. A dire il vero, probabilmente, ciascun sito avrebbe bisogno di una certificazione separata per evitare eventuali problemi con le attività di campionamento, un altro aspetto da monitorare regolarmente per garantire un'adeguata supervisione in settori considerati ad alto rischio).

c) Uno stabilimento su uno stesso sito con due fabbriche di proprietà e una di un subcontraente, del quale vengono utilizzati i materiali come componenti critici del processo produttivo principale dell'azienda. (Un certificato per i due siti dell'azienda e, ipotizzando che il subcontraente sia un'attività totalmente separata dall'azienda principale, se del caso, un certificato distinto per il subcontraente).

2) Abusi più comuni relativi all'applicazione dell'ambito

Succede comunemente in alcune aree che le aziende facciano la richiesta della certificazione solo per una parte della loro organizzazione, spesso perché c'è un loro cliente specifico che ha richiesto la certificazione SA8000 per una linea specifica di prodotti. In tal caso, l'azienda intraprende il processo per l'ottenimento della certificazione per una parte delle linea di produzione, ad esempio costruendo un muro, oppure producendo la linea interessata in un edificio separato sempre nello stesso sito, ecc. In altri casi, l'azienda cerca di limitare l'ambito della certificazione solo per ridurre i costi totali di certificazione. Gli auditor dovrebbero controllare tutta la struttura nella quale avviene la produzione, comprese anche le sale attigue, altri piani, ali dell'edificio o altri edifici per capire quale sia il rapporto tra le varie unità confinanti. Nella maggioranza dei casi si tratta di informazioni che giungono all'attenzione dell'auditor attraverso le interviste ai lavoratori o tramite contatti esterni.

3) Ambito settoriale

Non è certo l'intenzione della SAI negare ad un settore o a un'industria il diritto di ottenere la certificazione alla SA8000, ma ci sono alcuni settori nei quali la conformità ai requisiti può creare delle difficoltà particolari, questo a causa di norme operative o requisiti speciali previsti proprio per quel settore. Tipico è il caso dell'industria petrolifera: le attività di perforazione a bordo delle piattaforme petrolifere richiedono un orario di lavoro particolarmente lungo e programmi di lavoro continui, fino a due settimane consecutive, seguite da una pausa dal lavoro altrettanto o addirittura più lunga. Sebbene questi tipi di orari lavorativi rappresentino la normalità in questo settore e siano ammessi per legge, ciò implica anche che il lavoratore fa un lavoro straordinario superiore ai limiti previsti dalla SA8000, poiché non è garantita la giornata di riposo ogni periodo di sette giorni, come previsto dalla norma SA8000. Anche il settore marittimo andrebbe incontro a grossi problemi, non solo relativamente all'orario di lavoro, poiché anche qui sono previsti turni lavorativi molto lunghi per gli equipaggi (ma anche per l'altro personale di bordo, ad esempio quello dell'hotel per le navi da crociera), ma anche relativamente al salario e ai contributi di legge, poiché in questo caso specifico valgono altre Convenzioni ILO. La SAI sta al momento esaminando entrambi le industrie per introdurre, eventualmente, delle deroghe e l'applicazione di norme internazionali specifiche per questi due settori.

C. Conformità alle leggi locali

Il paragrafo della norma SA8000 Elementi normativi prevede quanto segue:

"L'azienda deve rispettare le leggi nazionali e altre leggi applicabili, nonché altri requisiti da essa sottoscritti e la presente norma. Nel caso in cui le leggi nazionali e le altre leggi applicabili, gli altri requisiti sottoscritti dalla azienda e la presente norma affrontino gli stessi temi, si applica la disposizione più restrittiva"

Per verificare la conformità di un'azienda a tale clausola, è necessario che gli auditor abbiano familiarità con le leggi nazionali e internazionali citate nella SA8000. A tale fine, tutte le sedi locali di un ente di certificazione dovrebbero:

1) conservare in archivio delle copie delle leggi di riferimento;

2) assicurare un sistema di aggiornamento delle modifiche legislative;

3) assicurare che gli auditor comprendano le implicazioni di queste leggi sull'implementazione della SA8000.

D. Consultazioni con le parti interessate

Prima di ogni verifica, l'auditor deve incontrarsi in modo regolare con le parti interessate per avere anticipazioni sulle tipologie di problemi più comuni (come richiesto dalla Linea Guida dei Requisiti per l'Accreditamento # 150). Le parti in causa da consultare comprendono: lavoratori, associazioni sindacali, istituti di ricerca, ONG, organizzazioni territoriali ed esperti in materia del lavoro. Ad essi può essere domandato se qualche azienda locale ha particolari problemi e/o commenti su un elenco di aziende, tra cui l'azienda da ispezionare, anche se, prima della certificazione, l'auditor, per tutelare la natura confidenziale dell'audit, non deve assolutamente rivelare quale delle aziende della lista abbia richiesto la certificazione. Tuttavia, una volta ottenuta la certificazione, questo tipo di informazione diventa di dominio pubblico e potrà essere liberamente condivisa. In questo modo gli auditor hanno la possibilità di farsi un quadro delle condizioni lavorative e di creare un processo di reclami ed appelli.

1) Scopo della/e riunione/i:

Queste consultazioni informali rappresentano un mezzo efficace sia per acquisire informazioni sulle possibili aree problematiche, sia per incoraggiare le organizzazioni locali a monitorare la continua conformità dell'azienda. Inoltre, queste consultazioni riducono il rischio di non rilevare una non conformità e servono per incoraggiare feedback costruttivi. Durante questi incontri, gli auditor devono descrivere il processo di reclami e ricorsi e illustrare come le ONG, le associazioni sindacali e le altre parti interessate possono svolgere un ruolo chiave prima dell'audit iniziale e degli audit di sorveglianza.

Tra i temi da affrontare:

·a) un'introduzione generale alla norma SA8000 e al ruolo degli auditor;

b) il parere dei partecipanti sulla situazione globale del settore industriale interessato;

c) le proposte in atto per migliorare le condizioni lavorative locali;

d) i problemi chiave in relazione agli elementi della SA8000;

e) informazioni da parte dei partecipanti su specifiche aziende del territorio; e

f) un elenco di altre aziende in zona già certificate.

2) Richiesta della riunione:

Gli auditor possono chiedere a un'organizzazione locale di coordinare un incontro con gruppi locali che preveda la presenza, se possibile, di rappresentanti sindacali, organizzazioni per i diritti umani, organizzazioni di sviluppo sociale ed istituzioni scolastiche, organizzazioni per l'infanzia e le donne, ed organizzazioni religiose. L'ente incaricato dell'audit deve assicurare all'organizzazione la copertura delle spese dell'incontro e/o un supporto amministrativo. Inoltre, gli auditor, prima dell'incontro, devono fornire ai convenuti e alle organizzazioni partecipanti copie della SA8000. Alle organizzazioni che non possono partecipare è richiesto di inviare commenti per iscritto e con queste gli auditor dovrebbero cercare di fissare degli appuntamenti per incontri individuali per raccogliere un loro parere e creare un rapporto diretto. E' di cruciale importanza che alle organizzazioni interessate sia concesso di parlare con franchezza e ufficiosamente e che sia assicurato l'anonimato, salvo che le stesse non richiedano altrimenti.

Un incontro di questo tipo può servire agli auditor per cominciare ad avere un'idea di quali sono i principali gruppi attivi nella zona. E' necessario comunque che gli auditor, con il tempo, facciano regolarmente visita alle principali organizzazioni per i diritti dei lavoratori e ai sindacati, individualmente, in modo da poter sviluppare un rapporto di scambio di informazioni.

3) Soggetti chiave

a) Sindacati:

Gli incontri con i rappresentanti sindacali, durante la fase di raccolta della documentazione, devono essere considerati addizionali - e non sostitutivi - rispetto alle interviste con i rappresentanti sindacali dell'azienda da verificare. Sia durante l'audit aziendale che in questa fase di raccolta di informazioni, gli auditor devono incontrare i rappresentanti sindacali nazionali, regionali e locali. Gli esperti delle associazioni sindacali più rappresentative includono coloro che rappresentano i lavoratori nell'azienda in cui deve avvenire l'audit e quelli che lavorano per imprese similari e/o dello stesso settore industriale.

La struttura di molte associazioni sindacali prevede una serie di ramificazioni; la prima è quella a livello aziendale, comunemente conosciuta come sezione. Le sezioni sono poi rappresentate a livello cittadino (si parla comunemente di circoscrizione). Le circoscrizioni sono quindi rappresentate a livello regionale (regione) e una combinazione di rappresentanti di tutte queste strutture forma l'associazione sindacale nazionale. A livello settoriale, le associazioni sindacali nazionali sono affiliate alle Federazioni Internazionali dei Sindacati (ovvero gli ex Segretariati Internazionali dei Sindacati) per far sì che venga garantita una connessione tra i rappresentanti sindacali a livello di sezione e i movimenti sindacali a carattere internazionale.

La verifica delle conformità alla SA8000 deve includere contatti con le associazioni sindacali sia a livello di sezione, che di circoscrizione e/o nazionale. Se gli auditor intervistano i rappresentanti sindacali attivi in fabbrica, devono sapere che costoro informeranno di queste interviste anche i propri capi sindacali a livello di circoscrizione. La condivisione di informazioni di base, e, più in generale, l'aggiornamento dei sindacati su come sta procedendo la certificazione sono strumenti importanti per creare fiducia e un rapporto costruttivo con i sindacati locali. E' anche importante creare un rapporto di fiducia con i rappresentanti sindacali del paese, perché, attraverso i loro rappresentanti, tale rapporto potrà facilitare gli auditor nella raccolta di informazioni, che potrà avvenire in maniera più rapida e precisa.

Determinare le strutture locali: l'auditor deve in primo luogo capire nei dettagli come sono strutturati i sindacali locali, chi sono i loro rappresentanti e, attraverso incontri a carattere generale, valutare la posizione delle associazioni sindacali locali nelle comunità interessate. Se gli auditor hanno difficoltà a identificare l'associazione sindacale nazionale o locale di riferimento, possono chiedere aiuto alle Federazioni Internazionali dei Sindacati.

Incontro con i rappresentanti a livello di Circoscrizione: gli auditor devono invitare i rappresentanti delle associazioni sindacali a livello di circoscrizione/regionale agli incontri con le parti terze. Prima della certificazione, si tratterà di informazioni di carattere generale, relative al settore industriale, invece, una volta data la certificazione, gli auditor dovrebbero scambiare questi elenchi con i rappresentanti sindacali. Ciò servirà negli audit di sorveglianza e allo stesso tempo ad incoraggiare un processo interno di reclami costruttivi, che, a sua volta, può portare in modo efficiente ad azioni correttive o ad altri tipi di soluzione del reclamo, anziché ricorrere a campagne pubbliche.

Incontro con i rappresentanti a livello di Sezione: a livello aziendale - sia prima che durante il processo di verifica - gli auditor devono confrontarsi con i rappresentanti sindacali dei lavoratori dell'azienda per verificare la loro opinione sui seguenti punti:

· le condizioni lavorative globali nell'azienda;

· quali sono i problemi chiave in riferimento a ciascuno dei requisiti della norma SA8000;

· come sono le relazioni tra direzione e personale;

· riconoscimento del sindacato da parte dell'azienda e contratti collettivi;

· organizzazione di interviste tutelate con i rappresentanti sindacali e con lavoratori individuali.

Follow-up: immediatamente dopo la fase di verifica, le strutture sindacali sia a livello di sezione che di circoscrizione/regionali devono essere informate della concessione della certificazione, solo dopo che questa è avvenuta, e delle procedure per i reclami e ricorsi in relazione alla SA8000.

b) Organizzazioni territoriali, ONG e altri esperti in materia di lavoro:

Esiste una grande varietà di organizzazioni che possono fornire preziose informazioni circa le condizioni lavorative sul territorio. Gli auditor devono svolgere una ricerca di base sui problemi più comuni che si troveranno ad affrontare. Le informazioni devono essere il più possibile legate al territorio.

Spesso la fonte migliore di informazioni sono gli attivisti locali nel campo dei diritti dei lavoratori o in campo sociale. Poiché le organizzazioni a cui appartengono queste figure non possiedono una struttura simile a quella delle associazioni sindacali, è difficile identificare a chi rivolgersi. Di seguito è riportata una lista, anche se parziale, delle tipologie di organizzazioni che possono fornire informazioni sulle condizioni lavorative.

Gli auditor nelle loro consultazioni con queste persone devono cercare di essere franchi, tenendo in seria considerazione le informazioni che vengono loro fornite, indipendentemente dall'appartenenza politica.

ONG nel campo dei diritti umani: queste organizzazioni possono documentare la violazione dei diritti dei lavoratori in relazione alla libera associazione e alla contrattazione collettiva, a casi di discriminazione, lavoro obbligato, lavoro infantile o misure disciplinari illegali. Inoltre, esse dovrebbero costituire una buona fonte di informazioni circa la legislazione nazionale e locale in materia.

Associazioni per servizi sociali attive sul territorio: sebbene queste organizzazioni si occupino principalmente di fornire servizi igienici, assistenza sanitaria, pubblica sicurezza, ecc. , possono essere comunque in grado di fornire informazioni utili sulla vita dei lavoratori e anche di aiuto all'auditor per lo svolgimento dei colloqui riservati con i lavoratori.

Avvocati specializzati in diritto del lavoro e accademici che si occupano di problematiche del lavoro: possono fornire risultati di ricerche e/o informazioni sulle leggi locali in materia di lavoro.

Gruppi per i diritti delle donne e delle minoranze: possono essere ONG o organizzazioni della comunità locale. Possono trasmettere informazioni specifiche sulle pratiche discriminatorie o sulle problematiche caratteristiche dei gruppi che rappresentano.

ONG per i diritti e/o per il welfare dei bambini: queste organizzazioni sono di fondamentale importanza per gli auditor che operano in aree dove il lavoro infantile è un problema diffuso.

Dipartimenti nazionali del lavoro: dovrebbero possedere un archivio contenente la documentazione su temi quali le condizioni di lavoro a livello nazionale e regionale, controversie legali, ecc., oltre a possedere interessanti informazioni su indagini e studi analitici.

ONG per lo sviluppo: elaborano un'ampia gamma di progetti e studi su problemi di carattere sanitario, economico e scolastico. Alcune delle organizzazioni internazionali per lo sviluppo, ad esempio Action Aid, Care and Save the Children (Regno Unito) hanno partecipato a interventi di formazione dei lavoratori o a programmi di rimedio per i lavoratori minori.

Operatori Sanitari: gli ospedali locali possono fornire informazioni sui problemi sanitari legati alle malattie professionali. Possono, inoltre, aiutare gli auditor a identificare i lavoratori esposti a sostanze chimiche o a pesticidi in eccesso e i relativi effetti sulla salute.

Data la complessità di un audit sociale, gli enti di certificazione possono appaltare le interviste ai lavoratori a un ente di ricerca locale, a un gruppo accademico o a una ONG. Queste organizzazioni possono essere d'aiuto per garantire un audit di buona qualità e sono spesso convenienti dal punto di vista economico, in particolare se l'organizzazione dispone già di un buon numero di informazioni su temi specifici, come ad esempio sulla situazione del lavoro infantile, oppure dati sul paniere di mercato a livello nazionale.

E Documentazione delle consultazioni

a) L'ufficio locale dell'ente di certificazione deve mantenere una lista dei contatti a disposizione degli auditor, in cui siano riportati i nomi dei rappresentanti (legalmente riconosciuti) delle ONG o delle associazioni sindacali a cui ci si è rivolti.

a) A ciascuna organizzazione contattata si dovrebbe chiedere se desidera rimanere anonima, anche se, nel caso in cui le parti siano d'accordo, gli incontri con le ONG locali o con le associazioni sindacali dovrebbero essere documentati; la documentazione deve contenere un'attestazione in cui le ONG e i sindacati dichiarano di aver ricevuto informazioni orientative circa gli obiettivi della SA8000 e di essere stati consultati circa le condizioni lavorative locali.

c) La documentazione relativa alle consultazioni precedenti gli audit di sorveglianza deve essere conservata presso gli uffici locali dell'ente di certificazione.

d) Si dovrebbero redigere verbali scritti delle riunioni di consultazione con le parti terze (rispettandone, se lo desiderano, l'anonimità), con i dettagli delle discussioni e i commenti e i pareri dei partecipanti. Copie dei verbali devono essere fornite ai membri del gruppo di verifica che svolgeranno la verifica per conto dell'ente di certificazione, oltre ad essere disponibili presso tutti gli uffici dello stesso ente.

F Alcuni problemi legati all'audit

Gli auditor possono incontrare delle difficoltà al momento di decidere quali organizzazioni di parte terza consultare.

a) Molteplicità di sindacati:

In alcuni paesi ci sono un certo numero di sindacati attivi nei vari settori industriali con rappresentanze nelle singole aziende. In questi casi, l'auditor deve contattare a livello di circoscrizione/regionale i sindacati maggiormente rappresentativi. A livello di fabbrica, l'auditor deve tenere un incontro con tutte le rappresentanze sindacali presenti all'interno dell'azienda, sia che esse siano riconosciute o no dall'azienda.

b) Quando i sindacati non sono liberi:

In un numero limitato di paesi, le organizzazioni sindacali sono soggette ad un pesante controllo da parte dell'unico partito politico o dello Stato. In tali situazioni, è molto probabile che tali organizzazioni non rappresentino effettivamente gli interessi dei lavoratori. In ogni caso, gli auditor devono avere un colloquio con tali organizzazioni, sia a livello di circoscrizione/regionale che a livello aziendale, come già rilevato, poiché è possibile che queste organizzazioni possano comunque fornire informazioni utili riguardo alle condizioni lavorative. Gli auditor devono però essere a conoscenza del fatto che il punto di vista di tali organizzazioni potrebbe non riflettere quello della forza lavoro che pretendono di rappresentare. Per tale ragione, deve essere data maggiore rilevanza alle interviste con i singoli lavoratori e deve essere sottoposto ad intervista un campione molto più ampio di lavoratori, o comunque si dovrà dedicare più tempo alle interviste, rispetto a quanto è consigliato dal presente documento. Lo stesso può risultare necessario quando gli auditor si rendono conto che il sindacato non è stato liberamente eletto dai lavoratori, bensì insediato con la collaborazione della direzione di fabbrica.

c) Assenza di ONG o indisponibilità a collaborare:

In alcuni paesi, soprattutto in quelli in cui la libertà di parola è limitata, può accadere che non vi siano ONG da poter consultare e/o che le poche ONG esistenti abbiano così poca fiducia negli interlocutori esterni da non voler affrontare problematiche lavorative con estranei. E' per questa ragione che risulta essenziale sviluppare relazioni continuative con tali organizzazioni. In generale, in queste condizioni, gli auditor devono cercare di supplire alla mancanza di consultazioni con le ONG attraverso ricerche aggiuntive, consultazioni con organizzazioni internazionali, articoli della stampa locale e facendo delle ricerche indipendenti. Cosa ancora più importante in questi casi è dedicare molto più tempo alle interviste ai lavoratori, proprio per cercare di supplire alla carenza di fonti informative esterne.

§ III. CONDUZIONE DELL'AUDIT

A. Componenti dell'audit

1) La riunione iniziale

Nella riunione iniziale, l'/gli auditor e lo staff dirigenziale discutono l'ambito dell'attività di verifica ispettiva. Lo staff dirigenziale può includere il Titolare (specialmente se residente nel paese), l'Amministratore Delegato, il Responsabile delle Risorse Umane, il Rappresentante Sindacale, il Rappresentante per la Responsabilità Sociale (se diverso rispetto al rappresentante sindacale), il Coordinatore per la Salute e Sicurezza e altri.

Sulla base dell'esame della documentazione avvenuto prima dell'audit per la certificazione, viene effettuata una valutazione approfondita delle procedure e della struttura gestionale complessiva dell'azienda per valutarne la conformità alla SA8000. Gli elementi chiave della riunione iniziale includono: presentazione, dei partecipanti, una spiegazione generale dello scopo e delle procedure dell'audit, un'illustrazione del percorso che verrà seguito nell'audit per minimizzarne l'impatto per l'azienda e facilitare le interviste riservate con i lavoratori, la firma di accordi di riservatezza e il trattamento delle problematiche al momento della loro insorgenza. In questa fase, l'/gli auditor devono verificare di avere ricevuto copia di eventuali accordi volontari o codici di comportamento ai quali l'azienda è già firmataria.

Poiché l'attuazione della SA8000 richiede un impegno di squadra, con un attento controllo da parte dello staff dirigenziale, l'/gli auditor dovrebbero farsi indicare con chiarezza le linee di responsabilità.

Nota: Il personale della direzione dovrebbe facilitare l'accesso agli auditor a tutte le parti della struttura operativa senza però interferire con il processo di audit. La direzione non dovrebbe mai essere coinvolta nella selezione dei lavoratori da intervistare, né essere presente durante le interviste a questi, né essere informata su quanto discusso durante le interviste. L'anonimità dei lavoratori è cruciale per il processo di verifica sia prima della certificazione, ma anche durante gli audit di sorveglianza.

2) Esame delle registrazioni

La Clausola 9.14 della norma SA8000 prevede che l'azienda che fa richiesta della certificazione SA8000 deve mantenere registrazioni atte a dimostrare la conformità ai requisiti della norma. La Clausola 9.7 prevede poi che l'azienda mantenga adeguate registrazioni concernenti l'impegno dei fornitori/subcontraenti e sub-fornitori nei confronti della responsabilità sociale. Per verificare che un'azienda e i suoi principali partner commerciali sono conformi a questi requisiti, gli auditor devono controllare le registrazioni e la documentazione attinente (cfr. anche Sezione III-A.6 - Controllo dei Fornitori- nel Capitolo sul Sistema di Gestione; e la Sezione II-E - Ambito - del Capitolo introduttivo.)

La suddetta Clausola (9.7) della norma SA8000 prevede che l'azienda certificata garantisca l'impegno dei propri fornitori a rispettare i requisiti della norma; è importante che questi fornitori sappiano cosa ci si aspetta da loro e, allo stesso tempo, che l'azienda disponga di un piano per monitorarli. E' un aspetto importante, poiché l'auditor ha bisogno di elementi da misurare nel tempo per potere valutare il livello di conformità e il miglioramento continuo relativamente alla Clausola 9.7. della norma SA8000. Qui di seguito vengono riportate alcune azioni possibili che l'azienda potrebbe intraprendere per monitorare il livello di conformità dei propri fornitori:

a) Effettuare attività di formazione dei propri fornitori per illustrare loro i requisiti e i potenziali vantaggi inerenti il sistema, dando loro le informazioni necessarie per partire

b) Effettuare audit (di parte seconda) dei fornitori

c) Richiedere la certificazione o una valutazione della conformità alla norma SA8000

d) Richiedere copia delle procedure e politiche del sistema

e) Richiedere copia degli audit interni

f) Richiedere l'esito degli audit (di parte seconda) relativi a codici di comportamento

g) Far richiedere al fornitore un audit di parte seconda

h) Far compilare al cliente un questionario completo relativo ai requisiti della SA8000

i) Lettera d'impegno da parte dell'alta direzione

j) Contatti telefonici per esaminare le politiche.

k) Utilizzare foto digitali, file in PDF ed e-mail per facilitare lo scambio di dati da utilizzare a supporto delle informazioni.

Condizione necessaria all'attuazione e al buon funzionamento di un sistema di gestione è disporre di documentazione (anche solo di un sistema di base) buona e coerente. Attraverso l'esame delle registrazioni, gli auditor sono in grado di individuare gli elementi e le procedure mancanti o inadeguate con un approccio sistematico volto al miglioramento delle condizioni di lavoro. Lo scopo del mantenimento della documentazione relativa alla conformità alla SA8000 è appunto di aiutare nel rendere tale conformità sistematica, garantendo una comunicazione continua ed efficace tra i lavoratori e la direzione. Dal momento che, nelle imprese più piccole, i sistemi per garantire il rispetto della norma, così come i canali di comunicazione, possono essere più semplici e più diretti rispetto alle organizzazioni più grandi, anche i requisiti relativi alla documentazione potranno essere meno complessi.

Tuttavia, anche quando abbiamo una documentazione ampia ed approfondita, potrebbe non bastare ad indicare il rispetto della norma, perché non sempre rispecchia le prestazioni. Poiché la SA8000 è principalmente un sistema di benchmarking dei diritti dei lavoratori e delle condizioni di lavoro, si consiglia agli auditor di porre molta attenzione nell'uso di quelli che sono i mezzi essenziali dell'ispezione, ovvero le interviste ai lavoratori, le consultazioni con i sindacati, le ONG locali e i singoli individui che si occupano dei diritti dei lavoratori.

3) Ispezione della struttura produttiva

Dopo la riunione iniziale e un controllo preliminare della documentazione, gli auditor faranno un giro dell'unità produttiva, ispezionando le condizioni di lavoro e, in particolare, aspetti quali la sicurezza, salute e igiene, condizioni dei dormitori ecc. L'ispezione visiva funziona benissimo per identificare, come accennato sopra, i problemi tangibili, ma, per identificare problemi più fondamentali, quali aspetti legati alla libertà di associazione, salario di sostentamento ecc. sono necessarie metodologie di verifica più approfondite.

4) Consigli generali per i contatti con la direzione

Viene riportata qui di seguito una strategia generale per i contatti con la direzione, ricordando comunque che i punti illustrati qui di seguito servono esclusivamente come guida di riferimento:

a) Un'efficace comunicazione con i rappresentanti della direzione a tutti i livelli dipende dalla capacità degli auditor, i quali dovranno avere una conoscenza approfondita dei processi di gestione e operativi, delle relative pressioni, oltre a parlare la lingua del personale dirigente e sapere come rapportarsi con i partner di lavoro.

b) Per il successo dell'audit, è cruciale ricercare la cooperazione della direzione. Gli auditor dovrebbero mostrare di comprendere quanto possa essere impegnativo gestire un'azienda socialmente responsabile in un ambiente competitivo, spiegando quindi alla direzione che esiste un rapporto stretto tra il livello di conformità ai requisiti della norma per la responsabilità sociale e la produttività dei dipendenti.

c) Dal momento che la maggior parte delle decisioni vengono attuate dai quadri dei livelli dirigenziali più bassi, dovrebbero essere proprio questi ad essere particolarmente coinvolti nelle procedure dell'audit, attraverso interviste dirette, senza la presenza dei dirigenti superiori, mantenendone tutti i commenti strettamente riservati.

d) Si dovranno predisporre delle checklist (liste di controllo) per essere sicuri che tutti gli elementi chiave siano effettivamente verificati durante la riunione iniziale, durante l'esame delle registrazioni e durante la visita allo stabilimento.

5) Interviste con i lavoratori: raccomandazioni generali

Così come sono cruciali le interviste alla direzione e ai supervisori nella determinazione dell'effettiva rispondenza dell'azienda alla norma, le interviste ai lavoratori - sia dentro che fuori la fabbrica - sono fondamentali per valutare le condizioni del sito sottoposto a verifica. Infatti, queste interviste possono corroborare, aggiungere, ovvero invalidare le informazioni ottenute in altro modo dal team di auditor, fornendo anche informazioni importanti, che possono aprire nuove problematiche che andranno esaminate attraverso le evidenze oggettive.

Qui di seguito viene indicata una strategia generale per la conduzione delle interviste con i lavoratori, con anche esempi delle domande da porre. A questo proposito, vi invitiamo anche a fare riferimento alle singole strategie di intervista ai lavoratori già illustrati nei capitoli precedenti sui singoli punti della norma SA8000. Le procedure e gli elementi chiave riportati nei capitoli precedenti e qui di seguito sono comunque da considerarsi solo come guida di riferimento, in quanto gli auditor devono mettere a punto un proprio piano e procedure per le interviste, tenendo conto della specifica situazione locale.

a) Pianificare in anticipo

Vista la complessità degli audit sociali e le caratteristiche uniche dei sistemi di gestione SA8000, si consiglia di dedicare alle interviste dei lavoratori almeno il 30% del tempo dell'audit sul posto (cfr. Auditor Advisory numero 14 su Raccomandazioni per il Giorno dell'Audit e/o Guida IAF sull'applicazione della Guida ISO/IEC Guide 62). 30 Nelle aziende dove i lavoratori non hanno organizzazioni indipendenti a rappresentarli, la maggior parte del tempo dell'audit dovrà essere dedicato alle interviste dei lavoratori.

Visti i vincoli temporali durante gli audit dei siti, gli auditor, ancora prima dell'inizio dell'audit vero e proprio, dovrebbero prepararsi un piano concreto per le interviste, che potrà basarsi sulle informazioni raccolte durante le attività di preparazione alla verifica e/o fornite sia dai sindacati locali, dalle ONG, dai singoli gruppi di interesse, che da altre fonti. Il piano di interviste dovrebbe riflettere le condizioni specifiche dello stabilimento da verificare, ovvero dovrà essere adeguato alle dimensioni dello stesso, all'ambito produttivo, alle caratteristiche demografiche dei lavoratori e ai problemi esistenti e potenziali.

Gli auditor, già all'inizio della pianificazione dell'audit, dovrebbero calcolare con cura il numero di lavoratori che saranno coinvolti nel processo e determinare il luogo/luoghi dove avverranno le interviste. Anche se, in questa fase, il team di auditor non dovrebbe identificare i singoli lavoratori, dovranno comunque informare la direzione sul numero di lavoratori che desiderano intervistare e sul tipo di lavoro che svolgono e dare un'indicazione dei tempi previsti, in modo che la direzione possa programmare le eventuali interruzioni della produzione e anticipare qualche intoppo nel normale flusso di lavoro.

Anche se le interviste dovrebbero interessare tutti gli aspetti della norma SA8000, ci si dovrà concentrare in modo particolare su quelle aree dove sono stati individuati eventuali problemi reali o potenziali. Per essere sicuri che vengano fatte tutte le domande chiave e le corrette domande di follow up, si consiglia di predisporre delle checklist, ma, soprattutto, il team di auditor dovrà essere particolarmente attento agli aspetti demografici dei gruppi di lavoratori intervistati, ad esempio, tenendo conto nella programmazione dei tempi delle interviste ma anche nella selezione del team di auditor, del genere dei lavoratori. Durante l'intervista, gli auditor non dovrebbero leggere direttamente da questa guida, perché renderebbe l'atmosfera troppo formale. Tuttavia, un'intervista efficace è importante quanto una sua corretta pianificazione: dovrebbe assomigliare più ad una conversazione che ad una verifica formale. Gli auditor dovrebbero evitare di prendere appunti durante l'intervista, ma si dovrebbero riservare un po' di tempo per annotarsi le proprie impressioni e fare il follow up a fine intervista.

Infine, va assolutamente protetta la riservatezza di queste interviste con i lavoratori, assicurandosi che non sia mai presente nessuno dei membri della direzione, perché c'è il rischio che i lavoratori, essendone intimiditi, potrebbero cercare di evitare alcuni argomenti o non fornire informazioni cruciali. Questo è un aspetto che gli auditor dovrebbero chiarire con la direzione fin dall'inizio del processo di pianificazione.

b) Selezionare i lavoratori per le interviste

Uno dei compiti più difficili per gli auditor è proprio la selezione dei lavoratori da intervistare; si tratta infatti di una fase critica, per garantire che le opinioni dei lavoratori intervistati riflettano effettivamente quelle della forza lavoro più in generale e che le informazioni raccolte corrispondano in maniera precisa alle effettive condizioni di lavoro dell'unità produttiva.

Per quanto riguarda il numero dei lavoratori da intervistare, la SAI consiglia di calcolare, per le fabbriche con un massimo di 400 unità, la radice quadrata del numero totale degli addetti arrotondata per eccesso. Invece, per le aziende con oltre 400 addetti, si consiglia di selezionare il 5% dei lavoratori totali fino ad un massimo di 100. Ovviamente, questa è solo un'indicazione di massima che gli auditor dovranno adattare alla specifica situazione. Nei casi di aziende dove non c'è una rappresentanza dei lavoratori, né è attiva a livello territoriale un'organizzazione indipendente che difende i diritti dei lavoratori, si dovrà cercare di intervistare una proporzione maggiore di lavoratori. Infine, il campione di lavoratori da intervistare dovrebbe essere anche rappresentativo di aree di lavoro chiave, distribuzione di genere, diversi livelli salariali e di responsabilità.

Un altro punto chiave è che gli auditor dovrebbero mantenere la propria autonomia nella selezione dei lavoratori che desiderano intervistare. E' un aspetto delicato, perché gli auditor hanno bisogno di ottenere dalla direzione, allo stesso tempo, consenso ed assistenza per il processo di audit. Non è accettabile che sia la direzione a nominare i lavoratori da intervistare, perché ciò creerà distorsioni nel campione di lavoratori intervistati e/o "risposte preconfezionate". Ad esempio, la direzione potrebbe in questo caso scegliere solo alcuni lavoratori qualificati, pagati meglio rispetto ad un operaio medio. D'altro canto, se gli auditor non ottengono il consenso della direzione, difficilmente i lavoratori si sentiranno a proprio agio, dando quindi informazioni precise e adeguate. Il consenso della direzione dovrebbe anche aiutare a garantire che i lavoratori scelti per le interviste non perdano stipendio o altri compensi salariali a causa dell'intervista. Anche se la direzione saprà chi dei lavoratori ha partecipato alle interviste formali, ciò non dovrà in nessun modo compromettere la riservatezza delle informazioni date dai lavoratori, altrimenti, in questi casi, saranno necessarie interviste fuori dal posto di lavoro.

c) Qualifiche degli auditor che effettuano le interviste

La qualità delle interviste dipende in larga misura dalle competenze del team di auditor che le conduce. Qui di seguito vengono indicate le competenze e conoscenze necessarie ad un buon team di auditor per svolgere le interviste.

Competenze linguistiche: L'auditor dovrebbe essere capace di parlare la lingua madre dei lavoratori, per garantire la corretta comprensione delle informazioni ricevute e per stabilire un buon rapporto coi lavoratori intervistati. La traduzione dovrebbe essere utilizzata solo come ultima risorsa, poiché ostacola la raccolta di informazioni precise e allunga di molto i tempi necessari per l'intervista. Inoltre, fa aumentare i costi senza dare valore aggiunto, rispetto ad avere degli auditor che parlano la lingua correntemente.

Competenze nel settore dei diritti umani: Una buona conoscenza della legislazione internazionale sui diritti umani e sulla situazione a livello locale sarà di grande aiuto al team di auditor nell'identificazione dei punti critici e delle problematiche potenziali durante l'intervista.

Competenze tecniche: La conoscenza dei processi di produzione industriale e degli aspetti legati alla salute e sicurezza ridurrà fortemente i tempi necessari all'identificazione di problemi reali e potenziali aiutando gli auditor a fare le domande giuste. Ad esempio, una buona conoscenza del processo produttivo aiuterà gli auditor a porre le domande più attinenti circa le quote di produzione e la quantità di produzione a cottimo.

Sensibilità culturale: Per condurre le interviste in modo efficace è anche importante che gli auditor dimostrino un'adeguata sensibilità culturale; ad esempio, in molti paesi occidentali è considerata maleducazione o persino impertinenza fare domande personali (es. domandare qual è lo stato civile o chiedere se ha figli e quanti). Invece, in paesi come la Cina, domande di questo tipo aiutano a rompere il ghiaccio e a stabilire un rapporto personale con l'intervistato, perché sono segno che all'auditor sta a cuore la famiglia del lavoratore.

Conoscere i problemi legati al genere: Sulla base delle esperienze passate, si è visto che alle auditor donna è più facile guadagnarsi la fiducia e ottenere informazioni dalle lavoratrici. Inoltre a seguito di uno studio pilota condotto in Vietnam, si è visto che le donne generalmente si sentono più a proprio agio se intervistate in gruppo con altre lavoratrici, piuttosto che singolarmente. Inoltre, è più probabile riuscire ad ottenere una maggiore e più attiva partecipazione e risposta da gruppi di sole donne, piuttosto che da gruppi misti. 31 Tuttavia, quest'ultima osservazione sembra valere solo per le culture dell'estremo oriente, per cui spetterà agli auditor che operano in altre regioni adottare la strategia di intervista che più si addice alla situazione locale.

Collaborare con gli esperti: Non sempre il team di auditor può dotarsi di tutte le competenze e conoscenze necessarie per svolgere un audit di qualità. Pertanto, qualora possibile, le interviste dovrebbero svolgersi con l'aiuto di esperti del settore, ad esempio rappresentanti sindacali, ONG locali, gruppi per i diritti dei lavoratori, esperti di salute e sicurezza sul lavoro e/o accademici. Un approccio efficace nel caso di un grosso stabilimento da verificare potrebbe essere quello di invitare alcuni esperti indipendenti con competenze complementari, in modo da creare una vera a propria squadra multi-disciplinare per la conduzione delle interviste. Se ciò non fosse possibile, il team di auditor dovrebbe creare rapporti di consultazione continua con i gruppi locali. Inoltre, per migliorare la qualità del team addetto alle interviste, particolare importanza rivestono i programmi di formazione regolare.

I team di auditor sono tenuti ad includere anche un esperto in materia che abbia anche esperienza nella conduzione delle interviste. SAI incoraggia vivamente gli enti di certificazione a formare dei team di auditor multi-disciplinari, ai quali partecipino rappresentanti sindacali (attuali o ex), rappresentanti di ONG per i diritti dei lavoratori o di altre organizzazioni che si occupano dei lavoratori sul territorio.

Esperti in materia per le interviste ai lavoratori

Requisito per le Procedure di Audit 150.6

A questo scopo è stata aggiunta una clausola al requisito per la Procedura di Audit 150.6, entrata in vigore a partire dal 1° settembre 2003: "Tutti i team di audit per la norma SA8000 dovranno includere qualcuno con esperienza nel condurre le interviste ai lavoratori locali e che abbia anche famigliarità con i problemi e la legislazione sia locale che nazionale relativa ai diritti dei lavoratori ed ai diritti umani."

Secondo quanto indicato dai commenti relativi alla procedura 150..6, è possibile dimostrare che "Un dipendente di un ente di certificazione (EC) possegga tale competenza..."

Tuttavia, continua il suddetto commento, viene incoraggiato un approccio multi-disciplinare, per cui "Personale attuale o passato di ONG e sindacati può essere particolarmente qualificato per effettuare le interviste ai lavoratori; la loro presenza all'interno del team di audit può inoltre essere utile per rafforzare i legami tra gli enti di certificazione e queste organizzazioni."

d) Tempi, luogo e temi dell'intervista

Si incoraggia caldamente gli auditor a condurre le interviste ai lavoratori fuori dalla fabbrica, poiché questo è il modo migliore per realizzare interviste franche e aperte. Nei casi in cui i lavoratori, chiaramente, non stanno fornendo informazioni valide, gli auditor potrebbero anche considerare di non rilasciare la certificazione finché non viene data loro la possibilità di tenere le interviste lontano dal posto di lavoro.

Le interviste fuori dalla fabbrica dovrebbero tenersi in un luogo dove i lavoratori si sentono liberi di esprimere le proprie opinioni circa le condizioni di lavoro: dormitori senza la presenza di guardiani, appartamenti abitati dai lavoratori, oppure locali pubblici, ad esempio bar dove si canta il karaoke o sale da biliardo, potrebbero tutti essere luoghi adatti dove tenere le interviste. A questo proposito gli auditor si possono consultare con le organizzazioni locali di fiducia dei lavoratori per trovare il luogo più adatto.

Anche quando le interviste vengono condotte in fabbrica, gli auditor dovrebbero comunque scegliere con cura il luogo più giusto per l'intervista. Ad esempio, la mensa durante la pausa pranzo o la stessa fabbrica durante le ore di risposo dei lavoratori, sale conferenze o altri locali comuni. Comunque, indipendentemente da dove si terrà l'intervista, non si dovrà mai ammettere la presenza di rappresentanti della direzione, perché ciò potrebbe intimidire i lavoratori.

Come norma, gli auditor dovrebbero limitare le sessioni delle interviste a 30-40 minuti, concentrandosi su alcuni temi chiave per ottenere il massimo dettaglio possibile. Troppe domande, infatti, possono confondere l'intervistato e produrre anche troppi dati difficili poi da assimilare. Ci si può prendere nota dei punti problematici che potranno essere ripresi in sedute successive con i lavoratori, sia di gruppo che individuali. Gli auditor dovrebbero evitare le checklist, leading questions (domande pilotanti) o la presa di appunti durante le interviste, perché potrebbero compromettere la franchezza delle risposte dei lavoratori. Ciononostante, gli auditor dovranno sempre tenere la situazione sotto controllo. Per farlo devono sapere come gestire il processo dell'intervista e far sì che l'intervistato rimanga focalizzato sui temi trattati, assicurandosi, allo stesso tempo, che il lavoratore sia rilassato e a suo agio.

Qualora possibile, nelle interviste si dovrebbe cercare di includere i lavoratori di tutti i processi produttivi e di tutti i turni di lavoro, compresi i lavoratori interinali o a contratto che lavorano nello stabilimento. Solitamente le interviste ai lavoratori del terzo turno o di notte sono particolarmente interessanti, poiché di solito questo turno prevede meno supervisione degli altri e le procedure e le regole vengono spesso trascurate o comunque applicate diversamente.

e) Altri principi e tecniche di intervista

Qui di seguito vengono presentati alcuni principi utili per condurre interviste di successo con i lavoratori. Quanto segue non è però assolutamente esaustivo ed i principi illustrati non sono sempre applicabili in tutti i casi. Gli auditor dovrebbero piuttosto prenderli come guida di riferimento e, se necessario, adattarli alla situazione effettiva dell'audit che stanno conducendo.

Salvaguardare la natura riservata dell'intervista ai lavoratori: E' essenziale assicurare al lavoratore che l'intervista è a carattere riservato e che le risposte fornite dall'intervistato non verranno riportate alla direzione in modo da metterne in pericolo l'autore. Prima di iniziare l'intervista, gli auditor dovrebbero esaminare tutte le eventuali ripercussioni causate dalla partecipazione del lavoratore all'intervista, ad esempio sicurezza del posto di lavoro compromessa, perdita di salario o di altri compensi salariali, punizioni corporali o verbali, ecc. per cui si dovranno prendere tutte le precauzioni necessarie perché tutto ciò non avvenga.

Gli auditor dovrebbero fare attenzione affinché le informazioni raccolte durante l'intervista riflettano correttamente la situazione lavorativa reale. Questo è uno dei compiti più difficili per gli auditor, perché i lavoratori potrebbero sentirsi intimiditi o addirittura minacciati nel rivelare informazioni delicate al team di auditor, sensazione che non farebbe altro che rafforzarsi se, durante l'intervista, fosse presente la direzione. Se, a seguito della valutazione fatta del sito prima dell'audit o di indicazioni di gruppi locali, si abbia sentore della possibilità di intimidazione, l'Ispettore Coordinatore dovrebbe prendere in considerazione l'eventualità di condurre le interviste fuori dalla fabbrica. In tal caso, l'auditor dovrà accordarsi di incontrare alcuni lavoratori fuori dal posto di lavoro, nelle loro ore di riposo, eventualmente coordinando il tutto tramite il rappresentante del sindacato locale o una ONG. In molti casi, la soluzione migliore è di far fare le interviste direttamente alle ONG o ai rappresentanti sindacali e farsi poi riferire della sostanza dell'incontro/i.

Ricercare la cooperazione della direzione: Ci si può garantire la partecipazione dei lavoratori alle interviste senza il rischio di ripercussioni negative ricercando la cooperazione della direzione e il loro impegno a non punire i lavoratori. E' facile che così facendo i lavoratori forniscano informazioni più accurate se viene loro assicurato che la direzione appoggia queste interviste anche se, allo stesso tempo, gli auditor dovranno comunque cercare di mantenere la propria autonomia nel processo delle interviste.

Stabilire un rapporto con i lavoratori: Non sempre i lavoratori sono pronti a dare la propria opinione senza nessuna riserva, questo per svariate ragioni tra cui: preoccupazioni di eventuali ripercussioni, interruzione del loro lavoro (specialmente per quelli che lavorano a cottimo), perdita di salario e di compensi salariali, e anche per il fatto che sentono gli auditor come "esterni". E' pertanto fondamentale che gli auditor riescano a stabilire un buon rapporto con i lavoratori nella preparazione delle interviste, assicurando loro che non ci saranno ripercussioni.

Gli auditor possono presentarsi, facendo una breve presentazione di tutti i membri del team di audit spiegando chiaramente le finalità dell'intervista. Alcuni messaggi chiave ai lavoratori: gli auditor operano indipendentemente dalla direzione; le informazioni fornite sono strettamente riservate; la direzione appoggia il processo di audit ed è attivo un sistema di reclami/appelli che permette ai lavoratori di contattare gli auditor se, a seguito o a causa dell'intervista, nascessero dei problemi.

Durante l'intervista si dovrà cercare di mettere gli intervistati a loro agio, lo si può fare cominciando col fare alcune domande basilari, per esempio da quanto tempo l'intervistato lavora per l'azienda o ad un lavoro specifico, oppure anche facendo domande non attinenti, ad esempio se è tifoso di una squadra di calcio locale. Domande a carattere più personale, ad esempio se è sposato/a o se ha figli, per alcune culture possono essere considerate impertinenti, ma non per altre. Gli auditor dovrebbero fare attenzione ai sentimenti dell'intervistato e ad eventuali segni di agitazione dovuti alla partecipazione all'intervista.

Le domande, all'inizio, dovrebbero essere di carattere generale in modo da mettere il/i lavoratore/i a proprio agio e anche per cercare di avere un'idea di quelle che potrebbero essere le eventuali aree problematiche. Successivamente, ci si dovrà gradualmente concentrare su aspetti che si sospetta possano rappresentare i principali problemi per quello stabilimento. Ciascun auditor dovrebbe acquisire dimestichezza con un approccio che gli sembra funzionare meglio nell'affrontare questo momento critico dell'intervista. Gradualmente, poi, si dovrebbe passare a trattare aspetti più specifici che dovrebbero servire come controprova dei rapporti preparati dalla direzione, dai rappresentanti sindacali e da altre organizzazioni, oppure rilevati durante l'esame della documentazione. Gli auditor dovrebbero cercare di individuare le differenze più significative nelle risposte date da gruppi differenti (es. dagli iscritti al sindacato rispetto ai non iscritti, dalle donne rispetto agli uomini, oppure dai membri di minoranze rispetto a lavoratori appartenenti a gruppi di maggioranza).

Spiegare il processo di reclamo: L'intervista è un'ottima occasione per spiegare ai lavoratori la procedura di reclami ed appelli. L'auditor dovrebbe spiegare l'impegno in tale processo sia di tutta l'azienda, sia dell'ente di certificazione, sia della SAI per garantire che i problemi verranno risolti tempestivamente senza nessuna multa o riduzione del salario per il/i lavoratore/i che ha/hanno esposto reclamo. Ciascun ente di certificazione ha messo a punto, come condizione essenziale per il proprio accreditamento, delle procedure per conformarsi a questo requisito. Un modo per farlo sarebbe dare a ciascun lavoratore un biglietto da visita con il numero telefonico dell'ente di certificazione o del singolo auditor. Si dovrebbe inoltre sottolineare che i reclami possono essere presentati anonimamente per proteggere i lavoratori da qualsiasi forma di rappresaglia.

Fare domande indirette: E' probabile che la gran parte delle fabbriche siano già state sottoposte a vari tipi di ispezioni, per cui, alcuni se non addirittura tutti i lavoratori potrebbero essere stati "edotti" a rispondere in maniera appropriata alle domande degli auditor. Pertanto, gli auditor dovrebbero evitare il più possibile di fare domande dirette, ad esempio per cercare di capire l'età di un lavoratore, difficilmente serve chiedere: "Quanti anni hai?" Ma domande quali "Quando sei nato?"; "Qual è il tuo segno zodiacale secondo il calendario cinese?"; "Hai fratelli?"; "Sei il maggiore?"; "Da quanto tempo lavori in questa fabbrica?" funzionano meglio. Per altri esempi di domande indirette, fare riferimento ai singoli capitoli della norma SA8000. In generale, gli auditor devono cercare di mettere insieme le informazioni come tanti tasselli, facendo domande indirette e quindi trarne le conclusioni.

La difficoltà sta nel porre le domande indirette imbastendole all'interno di una conversazione e senza perdere traccia delle risposte veramente importanti e, altrettanto importanti, dei silenzi. E' meglio fare domande brevi, cercando però di evitare domande alle quali si può rispondere solo con un sì o con un no. Le domande dovrebbero concentrarsi su un argomento per volta - cioè domande monotematiche- dando la possibilità al lavoratore di rispondervi.

Progettare le interviste nella forma più appropriata: Le interviste possono essere di gruppo oppure individuali, con un singolo lavoratore per volta. I due tipi di intervista presentano dinamiche differenti, ma è possibile tarare e validare rapidamente le informazioni ricevute facendo le stesse domande e confrontandole tra loro. Per esempio, nelle interviste di gruppo, che possono essere molto utili per raccogliere le opinioni dei lavoratori, si riesce ad ottenere una maggiore partecipazione ed interazione, mentre nelle interviste individuali si riesce più facilmente ad approfondire con l'intervistato quegli aspetti che più lo preoccupano.

Se possibile, le interviste di gruppo dovrebbero comunque limitarsi ad otto-dieci lavoratori al massimo, gruppo che si può considerare abbastanza grande da mettere a proprio agio i lavoratori, senza però creare problemi di controllo. Se possibile, gli auditor dovrebbero fare sì che la composizione del gruppo sia tale che la conversazione non venga dominata solo da un'unica persona (ad esempio uno con una maggiore anzianità rispetto al resto di dipendenti neo-assunti, oppure un uomo in mezzo ad un gruppo di donne).

Gli auditor dovrebbero confrontare le risposte ottenute dalle varie fonti, ad esempio quelle della direzione rispetto a quelle dei lavoratori, oppure la risposta di un singolo lavoratore rispetto a quelle di un gruppo.

Evitare tecnicismi: Se possibile, gli auditor dovrebbero cercare di evitare di esprimersi utilizzando espressioni gergali. L'intervista, infatti, non deve essere semplicemente una sessione di Domande e Risposte, bensì un processo di comunicazione interattiva bidirezionale, dal quale gli auditor potranno ottenere le opinioni dei lavoratori e capirne le preoccupazioni.

In casi speciali nei quali l'auditor sta intervistando un lavoratore che ha subito abusi, come ad esempio molestie sessuali o punizioni corporali, l'auditor dovrebbe cercare di intervistarlo in privato per proteggerne la privacy e sicurezza, anche perché è probabile che questi lavoratori preferiscano non discutere pubblicamente di tali argomenti.

Convocare una riunione formale con i sindacati rappresentati in fabbrica, per ottenerne il punto di vista sui temi che possono nascere o essere nati durante l'audit.

f) Riunione di chiusura con la direzione

L'ultima fase dell'audit nello stabilimento riguarda una riunione di chiusura dell'audit con la direzione. Si consiglia agli auditor di invitare a questa riunione di chiusura dell'audit anche i rappresentanti sindacali oppure il rappresentante dei lavoratori per la norma SA8000. Gli auditor possono fornire alla direzione un breve riassunto di ciò che è stato da loro rilevato durante l'audit e, se necessario, emettere le Richieste di Azioni Correttive (RAC) maggiori o minori. Anche se alla riunione di chiusura la direzione dovrebbe potere opporsi ai rilievi mossi o alle RAC, è importante ricordare che tutto ciò dovrebbe essere già stato discusso e concordato con la direzione prima della riunione di chiusura, il cui scopo è di riassumere l'esito dell'audit e non di discuterlo.

B. Tempistica

Per assicurare l'integrità del processo di audit, devono essere applicate tecniche e modalità innovative di programmazione della visita ispettiva:

1. Le visite ispettive possono essere programmate nei giorni di paga affinché l'auditor abbia l'opportunità di verificare le reali modalità di pagamento dei salari. Le visite ispettive possono essere programmate anche in orari vicini a quelli del pranzo, per poter confermare se i lavoratori godono o meno della pausa pranzo, se è disponibile uno spazio igienico adeguato per consumare i pasti e quanto tempo è previsto per la pausa stessa.

2. Le visite ispettive possono protrarsi fino alla fine della giornata lavorativa per verificare se i dipendenti lavorano per turni di 8 ore o sono sottoposti a lavoro straordinario. Gli auditor possono lasciare lo stabilimento, ma rimanere nei pressi per poterlo osservare all'orario di chiusura, annotando il numero di lavoratori che lasciano l'edificio (e confrontarlo col numero di lavoratori che quel giorno erano al lavoro) e l'ora.

3. Bisogna evitare che la direzione persegua tattiche miranti a far perdere tempo (lunghi pranzi lontano dagli stabilimenti, appuntamenti mancati, indicazioni inesatte per e da il sito da ispezionare, ecc.).

4. Una volta giunti allo stabilimento da visitare, gli auditor dovrebbero controllare i propri tempi, infatti almeno il 30% del tempo dovrà essere dedicato alle interviste dei lavoratori; per soddisfare questo requisito, gli auditor dovrebbero farsi una lista delle priorità, sulla base della quale distribuire i tempi dell'audit.

5. Gli auditor si riservano la facoltà di svolgere visite di sorveglianza senza preavviso, se vengono loro date prove di punti problematici, ad esempio reclami mossi da lavoratori o da altri gruppi chiave di interesse.

C. Raccomandazioni per la raccolta delle evidenze

1. Fare copie dei documenti chiave, inclusi quelli in cui vengono rilevate discrepanze.

2. Annotare le informazioni nell'ordine stabilito dalla checklist.

3. Annotare le interviste ai lavoratori, utilizzando un codice o un numero per l'identificazione di ogni intervista, senza mai riportare le iniziali del lavoratore o qualsiasi descrizione che possa successivamente essere utilizzata per identificarlo.

4. Scrivere i nomi dei dirigenti intervistati per facilitare le visite di sorveglianza.

D. Traduzione

Gli auditor devono essere in grado di comunicare con i lavoratori e la direzione nella loro lingua madre. E' di fondamentale importanza che gli auditor siano in grado di comunicare con i lavoratori senza la necessità di terzi. Il team di auditor deve includere persone che parlano correntemente tutte le maggiori lingue e dialetti delle comunità rappresentate. È possibile che ciò causi non poche difficoltà (per esempio, la lingua parlata dai dipendenti può essere un dialetto raro poco utilizzato nel paese, oppure una minoranza della forza lavorativa può essere composta da profughi che parlano un linguaggio sconosciuto agli auditor locali). In tali casi deve essere assunto un interprete indipendente (è consigliabile che sia l'auditor ad ingaggiare l'interprete e che addebiti poi il costo del servizio all'azienda). Gli auditor non devono in nessun modo affidarsi ad interpreti scelti e ingaggiati dall'azienda sotto verifica, per evitare ogni possibile conflitto di interesse da parte degli interpreti stessi.

§ IV. ATTIVITA' DI POST-AUDIT

A. Non conformità

1) Gestione delle non conformità

Un'azienda certificata SA8000 deve - in base ai requisiti previsti per il sistema di gestione SA8000- stabilire, documentare e mantenere procedure per:

a) indagare sulle cause di non conformità

b) sviluppare e stabilire adeguate misure correttive da implementare allo scopo di rimediare alle non conformità e prevenirne il ripetersi;

c) implementare le azioni correttive e preventive in relazione ai rischi potenziali identificati;

d) utilizzare sistemi di verifica per assicurare che le azioni correttive siano tempestive e efficaci;

e) implementare, registrare, comunicare e formare il personale nelle modifiche procedurali..

f) In casi di gravi violazioni del codice penale, ma solo in questi casi, gli auditor dovranno inoltre denunciare quanto da loro rilevato alle autorità giudiziarie. Esempi di questi casi possono essere pericolo imminente o rischio per i lavoratori, lavoro forzato o abuso fisico.

2) Rapporti degli Auditor

Secondo le procedure di audit previste dalla norma, il rapporto preparato dagli auditor

deve includere i seguenti punti:

a) tutte le non conformità riscontrate e i tempi, concordati insieme all'azienda, entro i quali queste dovranno essere corrette e i piani di azioni preventive e correttive proposti agli auditor attraverso i quali le non conformità verranno corrette; gli auditor dovrebbero inoltre valutare la fattibilità di questi piani di azione e procedure, accettando solo quelli con più probabilità di successo action e con tempi di realizzazione adeguati.

b) le firme dei dirigenti chiave;

c) le evidenze di non conformità;

d) I rapporti sull'audit, anche se concisi, devono essere informativi. Ad esempio, per quanto riguarda problematiche come quella dei salari e dell'orario di lavoro, non basta dire che "non sono state rilevate non conformità": gli auditor devono essere più specifici, spiegando ad esempio come il datore di lavoro è riuscito a ridurre lo straordinario pur riuscendo a far fronte a tutti gli ordini. Con questo tipo di report si riesce a garantire la precisione e la validità dell'esito dell'audit e delle relative conclusioni.

Nota: Gli auditor certificati non possono fare raccomandazioni, poiché ciò è considerato come attività di consulenza. Tuttavia, poiché sono poche le aziende che sanno come risolvere in modo efficace alcune delle problematiche più complesse legate all'applicazione della norma SA8000, è auspicabile che gli auditor condividano la propria esperienza con l'azienda, creando in tal modo delle aspettative e gettando luce su alcune possibili soluzioni che l'azienda potrebbe prendere in considerazione di realizzare. Si tratta di un punto estremamente importante nell'ambito del processo di miglioramento continuo. Gli auditor a questo punto possono confermare che l'azienda ha sviluppato un piano realistico - in grado cioè di rispondere al bisogno di condizioni di lavoro sicure e decorose da parte dei lavoratori (e di risolvere le RAC minori) - con tempi e modi di attuazione adeguati alla situazione.

B. Definire la priorità delle azioni correttive

E' presumibile che in molti casi le imprese verificate abbiano un numero significativo di problematiche da risolvere dopo l'audit e che, di conseguenza, trovino difficile stabilire quale azione debba essere realizzata per prima. Per programmare la risoluzione delle problematiche, l'azienda che ha richiesto la certificazione deve risolvere in primo luogo tutte le RAC maggiori (ovvero le situazioni più gravi, sistemiche, di potenziale pericolo per il lavoratori e/o da cui dipende la certificazione) e le RAC minori (che necessitano di piani di rimedio ma che non sono gravi né sistematiche, né ostacolano l'ottenimento della certificazione), che possono essere risolte velocemente. Le RAC possono riguardare un pericolo di incendio ed esposizione a sostanze chimiche pericolose. Alcuni tipi di azioni correttive possono essere risolti rapidamente e senza grandi spese, per esempio, liberando un passaggio bloccato. Questo tipo di azioni dovrebbe essere implementato immediatamente, mentre l'implementazione di altre azioni correttive può richiedere tempo, per esempio, l'inserimento di lavoratori bambini nelle scuole e l'assunzione nell'azienda dei loro genitori può richiedere mesi, specialmente se non esistono scuole nella zona. Comunque, se l'azienda non riesce ad adottare un piano di rimedio per i lavoratori bambini o le condizioni di lavoro rappresentano un rischio per loro - sia a causa di una situazione lavorativa peggiorata sia per la continua mancata istruzione - deve essere segnalata una RAC maggiore.

Se l'azienda ha una RAC maggiore non risolta, non può ottenere la certificazione di conformità alla norma SA8000. Infine, tutte le Richieste di Azioni Correttive devono prevedere dei tempi precisi di attuazione, in maniera tale che l'azienda si possa preparare a una seconda visita ispettiva/di sorveglianza.

D. Visite di sorveglianza

Trascorsi sei mesi dall'audit, gli auditor faranno una visita di sorveglianza per verificare se tutte le RAC (Richiesta di Azione Correttiva) sono state risolte in modo appropriato. Gli auditor possono individuare nuove problematiche da investigare e devono verificare nuovamente la conformità globale. Sarebbe anche una buona idea consultare ancora una volta i rappresentanti sindacali nazionali e locali e le altre ONG e gruppi di interesse operanti sul territorio, per controllare l'insorgenza di eventuali nuove problematiche.

Devono essere analizzati i seguenti punti:

1. I lavoratori sono a conoscenza delle modifiche apportate per correggere e prevenire il ripetersi delle RAC?

2. Esiste evidenza dell'efficacia delle azioni correttive, che sono state affrontate le cause primarie, e che sono stati presi provvedimenti preventivi per evitare il ripetersi delle non confornità?

3. I reclami sono stati risolti in modo tempestivo e appropriato?

4. Le RAC e le soluzioni delle RAC sono state adeguatamente documentate?

Per quanto possibile, l'/gli auditor che conduce/ono la visita di sorveglianza del sito dovrebbero essere gli stessi dell'audit iniziale. Dopo alcuni audit, comunque, la rotazione tra gli auditor è un modo utile per assicurarne l'indipendenza e per condurre verifiche ispettive con occhi e orecchie sempre "nuovi". Generalmente, ad ogni visita di sorveglianza, viene revisionato un quarto del sistema (oltre all'attività di follow-up in relazione alle RAC), in maniera tale che, nel giro di tre anni, l'intero sistema sia stato revisionato al momento delle visita di ricertificazione

Secondo quanto indicato nell'Auditor Advisory numero quattordici relativo alla Programmazione delle Visite di Sorveglianza e ai Giorni da dedicare all'Audit, tali visite devono avvenire a sei mesi di distanza. Se, dopo dodici mesi (ovvero nel giro di due visite di sorveglianza consecutive), non ci sono più RAC maggiori o minori da risolvere, per il periodo di tempo restante fino alla ricertificazione triennale, si potranno programmare le visite successive ogni dodici mesi. Il numero totale di giornate dedicate alle visite di sorveglianza dovrà corrispondere ad almeno 1/3 delle giornate dedicate per la visita iniziale. 32

E. Guida per la formazione

A ogni lavoratore e dirigente deve essere impartita una formazione specifica riguardo all'importanza della SA8000. Particolare attenzione deve esser riservata all'insegnamento e alla consulenza ai lavoratori in modo che la norma SA8000 entri a far parte delle loro attività quotidiane, e alla promozione della responsabilità sociale come parte integrante della cultura aziendale e manageriale (ovvero, che detti il modo di agire in azienda).

(1) Messa a punto dei manuali

Occorre revisionare il materiale didattico per verificare se è di facile comprensione, specifico e contenente tutte le necessarie definizioni, procedure e linee guida nella lingua locale conosciuta dal personale. Se i lavoratori sono analfabeti, devono essere utilizzati disegni e spiegazioni orali.

(2) Formazione

L'auditor deve confermare che è stata impartita una formazione iniziale a tutto il personale e ai fornitori, controllare attentamente le registrazioni con i nomi delle persone che hanno ricevuto la formazione e le date della formazione, verificare che tutti i nuovi assunti sono stati formati e sono state mantenute appropriate registrazioni.

F. Comunicazione interna e verifica

Per verificare che gli aggiornamenti dei progressi compiuti sono stati comunicati con regolarità, occorre controllare i verbali degli incontri e le correzioni apportate ai manuali dei sistemi. Devono anche essere documentate le procedure per assicurare che le modifiche sono comprese chiaramente da tutto il personale. Occorre inoltre verificare che gli aggiornamenti siano situati in luoghi visibili all'interno degli stabilimenti e vengano distribuiti al personale. Occorre accertarsi che i contributi al programma SA8000 siano inseriti negli obiettivi di performance personale dei dirigenti.

G. Elementi chiave per il successo

Qui di seguito vengono riportati gli elementi chiave per sviluppare con successo un processo di responsabilità sociale:

1) Elementi chiave per l'attuazione efficace da parte dell'azienda

a) Coinvolgimento dell'alta direzione;

b) Impegno coordinato del personale con la partecipazione dei lavoratori;

c) Migliore comunicazione con i lavoratori, sindacati, e altri gruppi di interesse;

d) Integrazione tra gli obiettivi di produzione e quelli di conformità alla norma;

e) Pre-selezione dei fornitori;

f) Formazione continua dei fornitori;

g) Raccolta continua di informazioni e riesame della direzione;

h) Soluzione tempestiva e appropriata dei problemi individuati tramite reclami e rilievi.

2) Elementi chiave per l'attuazione efficace da parte dell'ente di certificazione

a) Coinvolgimento dell'alta direzione dell'ente di certificazione;

b) Comunicazione continua con i sindacati, ONG e altri esperti;

c) Formazione efficace di tutto il personale che partecipa agli audit per la SA8000;

d) Gestione efficace della documentazione e della reportistica relativa agli audit;

e) Risposta adeguata e tempestiva a reclami mossi dai lavoratori o da altri gruppi di interesse.

APPENDICI

§ I. ADVISORIES

Gli Auditor Advisories della SAI vengono pubblicati periodicamente dalla Sede SAI. Agli enti di certificazione accreditati è richiesto di incorporare nelle proprie pratiche di audit in tutto il modo e al più presto possibile le procedure dettagliate in questi Advisory. Una volta che è stato pubblicato un Auditor Advisory, gli auditor della SAI incaricati dell'accreditamento ne verificheranno l'attuazione tempestivamente durante i successivi audit di sorveglianza.

Alcuni Advisories, con il tempo, verranno superati da altri successivi (pertanto, gli Advisories indicati qui di seguito non sono presentati in sequenza numerica). Tutti gli Advisories che seguono sono entrati in vigore a partire dal dicembre 2004. Gli auditor e le altre parti interessate possono inoltre verificare il sito web della SAI (), ovvero contattare la Sede SAI per ricevere le versioni più aggiornate.

A. Utilizzo della SA8000 in agricoltura dicembre 1998

Advisory numero due

Viene autorizzata la certificazione di un'azienda attiva nel settore agricolo [in conformità al SIC Major Group 01]all'interno degli ambiti esistenti; le strutture di produzione agricola possono essere certificate in base alla norma sulla Responsabilità Sociale 8000 (SA8000), fermo restando che vengano soddisfatte le seguenti condizioni di audit.

1) Il team di audit in campo agricolo (compreso, se del caso, l'eventuale Esperto in materia) deve dimostrare di possedere competenze adeguate sui prodotti chimici impiegati in agricoltura, erbicidi e pesticidi e conoscerne l'impatto potenziale per la salute dei lavoratori.

2) Nei casi in cui il team nel settore agricolo non sia in grado di dimostrare di avere già esperienza del sotto-settore agricolo sottoposto ad audit, si dovrà condurre una visita di preparazione sul posto, per facilitare una buona pianificazione dell'audit.

3) Il team di audit in campo agricolo deve intervistare il personale e controllare le registrazioni relative al personale in particolare quelle sull'età, condizioni di salute, salario, orario e condizioni di lavoro, formazione e disciplina per ogni categoria di dipendente controllata che ricade sotto la responsabilità di un'unica direzione e/o struttura, ivi compresa la manodopera subappaltata.

B. Requisito 5.1 della SA8000 ambito della certificazione ottobre 2000

Advisory numero cinque

Il Comitato Consultivo ha deciso di aggiungere la parola "età" all'elenco di criteri non discriminatori previsti dal Paragrafo 5.1 della norma SA8000. Anche se la versione rivista della norma verrà pubblicata solo nel 2001, si considera già da ora valido il criterio aggiunto, per cui vanno informati i richiedenti della certificazione che lo stesso va già compreso nel processo di audit.

Advisory numero sei

La certificazione deve applicarsi a tutte le parti di un processo continuo o locali continui. Ad esempio, nel caso in cui vi siano numerose linee di montaggio, per la certificazione dovranno tutte essere sottoposte ad audit. Allo stesso modo, in un processo di fabbricazione, finitura e confezionamento continuo, l'intero processo deve essere conforme per potere ottenere la certificazione.

C. Reclami ed appelli febbraio 2001

Advisory numero sette

Secondo il parere del Comitato Consultivo SAI, tutti i reclami ed appelli dovranno ricevere risposta entro 30 giorni dal loro ricevimento.

D. Requisiti di accreditamento: Audit di sorveglianza della certificazione luglio 2001

Advisory numero otto

A seguito della richiesta fatta dal Comitato Consultivo SA8000 per una maggior standardizzazione degli audit di sorveglianza:

Oltre ai punti già programmati per la revisione, durante la visita di sorveglianza di un'organizzazione certificata, gli auditor devono verificare le prove di conformità ai seguenti requisiti:

1-formazione dei lavoratori nella SA8000

2-conoscenza dei lavoratori della norma SA8000, ivi incluse le procedure di reclamo

3-sistemi di gestione

E. Certificazioni a Myanmar (Burma) marzo 2002

Advisory numero nove

A seguito della richiesta fatta dal Comitato Consultivo SA8000, viene sospeso il rilascio di certificazioni a Myanmar (Burma), finché l'ILO non toglie le sanzioni nei confronti di questo paese in vigore a partire dal 30 novembre 2000.

F. Salario di sostentamento marzo 2002

Advisory numero dieci

Il salario di sostentamento applicabile, ai sensi del Requisito 8.1 della norma SA, si basa su un salario con il quale si soddisfano i bisogni minimi dei lavoratori nel luogo dove si trova la struttura produttiva che ha fatto domanda di certificazione.

G. Formato della Rapporto di Audit SA8000 aprile 2003

Advisory numero undici

REQUISITI:

1) Nel rapporto di audit SA8000 si dovrebbe trattare ciascun elemento della norma come una macro-area, fornendo informazioni più specifiche e descrittive per quelle problematiche (i singoli requisiti della norma) maggiormente attinenti allo stabilimento/area sottoposta a verifica ad esempio:

a) Straordinario. Cioè, se non ci sono problemi di straordinario, gli auditor dovranno riportare le prove che corroborano la conformità dell'azienda ai criteri di ore di straordinario previsti nella norma SA8000, come ad esempio che la fabbrica dispone di macchinari e personale sufficienti per soddisfare gli ordini accettati. Allo stesso modo, se sussiste un problema di straordinario, si dovrà allegare al rapporto di audit il piano di azioni correttive, insieme ad un riassunto delle ore di straordinario lavorate nell'ultimo mese.

b) Controlli dei fornitori. Si dovrà includere un breve riassunto dello stato dei programmi previsti per il "controllo dei fornitori". es., una breve descrizione del piano e dei risultati attuali in termini di fornitori certificati, dimostrazione di conformità o eventuali certificazioni che stanno per essere concesse.

c) Salari. Si devono riportare le informazioni di base relative ai salari, ad esempio allegando una pagina del libri paga con una breve spiegazione del metodo utilizzato per il calcolo dello stipendio. Se non viene soddisfatto il criterio del salario di sostentamento, si dovrà allegare un piano che illustra come tale salario di sostentamento verrà applicato entro un periodo di due anni.

d) Lavoro a domicilio. Includere una breve descrizione del lavoro a domicilio/ se/quando è presente, sottolineando il metodo utilizzato per il controllo ed il numero dei lavoratori interessati.

e) Libertà di associazione. Dal momento che molto spesso si incontrano le problematiche legate alla libertà di associazione (Elemento 4), si dovrà fornire una breve descrizione di come sono stati eletti i singoli rappresentanti (sia sindacale che per la SA8000). Allegare tutte le prove di riunioni, atti di riunioni, trattative e se i lavoratori sanno chi è il loro rappresentante.

f) Salute e sicurezza. Confermare conformità delle condizioni riscontrate.

2) Annotare qualsiasi decisione presa dal team di audit dove si è dovuta accettare una deroga alla legge o allo standard. In questo modo all'Ente di Certificazione vengono assegnate funzioni di controllo con informazioni sufficienti per decidere se accettare o meno la deroga.

3) Includere una breve descrizione generale dell'unità produttiva sottoposta a valutazione, con qualche informazione sul tipo di attività, dimensione, numero di dipendenti e la struttura degli impianti produttivi e, se necessario, allegare anche il materiale informativo regionale dell'Ente di Certificazione.

4) Annotare i "format" utilizzati per le interviste, insieme alle informazioni relative alle interviste stesse, es. numero di intervistati per gruppo, numero di gruppi, se le interviste hanno avuto luogo all'interno o all'esterno della fabbrica.

TEMPI:

Questo tipo di rapporto dovrà essere utilizzato a partire dal 1° settembre 2003. Sarebbe comunque auspicabile l'introduzione di questo rapporto anche prima della scadenza prevista.

NOTE:

a) Entro il 15 maggio 2003, la SAI distribuirà un modello di rapporto che potrà essere utilizzato dall'Ente di Certificazione.

b) Tutte le informazioni di carattere riservato - dati non elaborati/annotazioni, nome, ed indirizzo del cliente - se da scambiare anche con parti terze, ad esempio, ricercatori, saranno sottoposte ad adeguata redazione per non rivelare dati sensibili.

H. Requisiti di formazione corrente e continua aprile 2003

Advisory numero dodici

REQUISITI PER IL MANTENIMENTO DI QUALIFICA O PROMOZIONE DI AUDITOR:

1) Manutenzione dello stato di Lead Auditor (Ispettore Coordinatore): frequentare un "Corso di Formazione avanzata sulla norma SA8000 " prima delle date di scadenza previste per i singoli paesi

2) Manutenzione dello stato di Team Auditor (membro del team di audit)

a) Se prima dell'aprile 2001 è stato completato un corso di formazione di 4 giorni: aggiornare le proprie competenze con la partecipazione ad un corso di formazione aggiornata di 4 giorni oppure ad un "Corso di formazione avanzata SA8000" entro le date di scadenza previste per i singoli paesi.

b) Se è stato completato un corso di formazione di 4 giorni tra l'aprile 2001 e l'ottobre 2002: aggiornare le proprie competenze con la partecipazione ad un corso di formazione aggiornata di 4 giorni oppure ad un "Corso di formazione avanzata SA8000" entro il 1° giugno 2004

c) In vigore dal giugno 2004: completare un corso di aggiornamento ogni due anni

3) Per la promozione da Team Auditor a Lead Auditor si deve avere completato con successo un "Corso di formazione avanzata SA8000", indipendentemente dalle date di formazione precedente.

4) Scadenze specifiche per i singoli paesi

a) 30 settembre 2003: India

b) 31 dicembre 2003: Bangladesh, Cina, Pakistan, Turchia, Vietnam

c) 30 giugno 2004: tutti gli altri paesi

I. Criteri di accreditamento, procedura 150.5, 150.6 aprile 2003

Advisory numero tredici

Parte 1: Criteri di accreditamento, Procedura 150.5: Revisione dei requisiti di formazione degli Auditor

Nuovo testo della Procedura 150.5, che sostituisce il testo esistente:

"L'ente di certificazione deve documentare e dimostrare alla SAI di garantire in maniera soddisfacente la formazione del proprio personale sui requisiti ed applicazione della norma SA8000 e del Documento Guida sia, come condizione minima, attraverso il completamento positivo di un corso per auditor SA8000 di quattro giorni, sia soddisfacendo i requisiti di formazione continua come di volta in volta potrà essere richiesto dalla SAI e organizzati da enti di formazione accreditati."

1.

Parte 2: Criteri di accreditamento, Procedura 150.6:

Requisiti di partecipazione ad un Team di audit: "Esperti in materia" nel settore delle interviste ai lavoratori e nella legislazione sul lavoro

Testo aggiunto alla Procedura 150.6:

"Tutti i team di audit SA8000 dovranno includere un esperto nelle interviste ai lavoratori locali e che abbia anche conoscenza delle problematiche/normativa del lavoro/diritti umani vigenti a livello locale e nazionale."

NOTE

1) Entrambi i suddetti requisiti entrano in vigore a partire dal 1° settembre2003.

2) Con riferimento al 150.5:, la SAI metterà a punto e distribuirà, come controllo di qualità, un esame standardizzato del corso per auditor.

3) Con riferimento al 150.6: Si può dimostrare che un dipendente di un'Ente di Certificazione (EC) abbia queste competenze; gli incarichi di Auditor assegnati dall'Ente di Certificazione così come i criteri di formazione devono prevedere che l'auditor abbia/acquisisca famigliarità con gli ambienti/processi produttivi manifatturieri e con le problematiche legate alla salute e sicurezza sul lavoro.

4) Con riferimento al 150.6: Il personale attuale o passato delle ONG e dei sindacati possono essere particolarmente competenti nel condurre le interviste ai lavoratori, inoltre la loro partecipazione ai team di audit può essere utile a rafforzare le relazioni tra gli enti di certificazione e queste organizzazioni.

J. Procedure di sorveglianza aprile 2003

Advisory numero quattordici - in sostituzione del n. 3 e 4

Clausola 1- Termini per la certificazione

1.1 La certificazione SA8000 concessa ad un'azienda non potrà essere prorogata per un periodo superiore ai tre anni.

1.2 Per la ricertificazione è richiesto un nuovo audit completo dell'azienda.

Clausola 2- Programmazione delle visite di sorveglianza

2.1 Le visite di sorveglianza, durante le quali viene riesaminata una buona parte delle attività oltre alle aree interessate dalle azioni correttive, avverranno di regola ogni sei mesi per tutto il periodo della certificazione, TUTTAVIA

2.2 Un'organizzazione certificata, che in occasione dell'audit di sorveglianza semestrale non presenta RAC maggiori o minori, può saltare la visita ai 12 mesi sottoponendosi quindi all'audit successivo al 18° mese e, se risulta non presentare RAC anche in occasione di questa visita, si potrà saltare quella dei 24 mesi.

2.3 Parimenti, se alla visita dei 6 mesi vengono emesse delle RAC, ma non ne risultano più aperte o nuove emesse alla seconda visita (quella dei 12 mesi), è possibile saltare la visita di sorveglianza dei 18 mesi. Inoltre, se all'audit al 24° mese non risultano RAC, si potrà omettere la visita di sorveglianza ai 30 mesi.

2.4 La prima visita di sorveglianza (al 6° mese) e quella di ricertificazione (ai 36 mesi) sono obbligatorie.

Clausola 3 -Giorni per l'Audit

3.1 Generalità:

3.1.1 Gli Enti di Certificazione devono, con effetto immediato, mettere a punto i propri piani di audit per l'SA8000 utilizzando lo schema per la programmazione dei tempi contenuto nella Guida (rivista) IAF sull'Applicazione della Guida ISO/IEC 62:1996.

3.1.2 Le giornate indicate su questa matrice dovrebbero essere adattate per tenere conto dei fattori più significativi presenti nell'azienda da sottoporre a verifica.

3.1.3 Almeno il 90% delle giornate dovrebbero essere dedicate alla visita sul posto per la valutazione del sistema di gestione.

3.1.4 Solitamente, il 30% del tempo dedicato alla visita sul posto è dedicato alle interviste ai lavoratori.

3.2 Sorveglianza:

3.2.1 Il numero totale di giornate dedicate alle visite di sorveglianza dovrebbe corrispondere ad almeno 1/3 delle giornate destinate alla visita di audit iniziale (arrotondata per eccesso).

3.2.2 Alle visite di sorveglianza si potranno dedicare una o due giornate all'anno, a seconda del livello di conformità alla norma SA8000 riscontrato nel sistema aziendale, come indicato dalla Clausola 2 di cui sopra.

Clausola 4

Gli Advisories 3 (luglio 1999) e 4 (aprile 2000) sono stati annullati.

1. 1 Sostegno finanziario per tali workshop e relativa ricerca proviene da: Rockefeller Foundation; Open Society Institute; Ford Foundation; General Service Foundation; e U.S. Department of State’s Bureau for Democracy, Rights and Labor. [↑](#footnote-ref-1)
2. 2 Riferimento Raccomandazione ILO 146, clausola I.3. [↑](#footnote-ref-2)
3. 3 *Convezione ILO 138*: Età minima, (1973), Art. 3 § 3. [↑](#footnote-ref-3)
4. 4 *Convenzione ILO 138*: Età minima (1973), Articolo 7. [↑](#footnote-ref-4)
5. 5 In base alla Convenzione ILO 138, Articolo 2, comma 4, alcuni paesi in via di sviluppo “…la cui economia e le cui istituzioni scolastiche non sono sufficientemente sviluppate potranno, previa consultazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, se esistono, specificare, in un primo tempo, un’età minima di quattordici anni.” Ciononostante, la Raccomandazione ILO 146, sezione II.7.1 afferma che quei paesi “dovrebbero prefiggersi l’obiettivo di elevare gradualmente a 16 anni l’età minima per l’ammissione a determinate attività lavorative, conformemente all’articolo 2 della Convenzione sull’età minima, 1973.” [↑](#footnote-ref-5)
6. 6 In alcuni paesi in via di sviluppo, l’età minima ***per svolgere lavori leggeri*** può persino essere di dodici anni, se il paese considera l’eccezione prevista dalla C. 138, articolo 7, comma 4. [↑](#footnote-ref-6)
7. 8 Nella maggior parte di paesi, persino in quelli che non hanno ratificato le principali Convenzioni ILO sul lavoro infantile, esistono delle agenzie governative, uffici locali di organizzazioni internazionali, servizi sociali, oppure ONG e gruppi locali che si occupano di eliminare il lavoro infantile e di proteggere i lavoratori minori. Contatti continui con questi gruppi possono risultare utile ai fini del processo di verifica per la SA8000. [↑](#footnote-ref-7)
8. 9 La raccomandazione ILO n. 146, clausola I.3. raccomanda: “Un’attenzione particolare dovrebbe essere dedicata alle necessità dei bambini e dei giovani che non hanno famiglia o che non vivono con la propria famiglia, così come a quelle di bambini e giovani migranti che vivono e si spostano con i propri familiari. Tra i provvedimenti più opportuni, in tal senso, dovrebbe essere inclusa l’offerta di assistenza e di orientamento professionale [↑](#footnote-ref-8)
9. 9 Convenzione ILO n. *33*: Età minima (Lavoro non-industriale).Nel caso in cui le leggi nazionali e le altre leggi applicabili, gli altri requisiti sottoscritti dall’azienda e la presente norma affrontino gli stessi temi, si applica la disposizione più restrittiva (1970), Art. 3c. [↑](#footnote-ref-9)
10. 10 Alcune aziende certificate SA8000 nell’Asia meridionale hanno già creato delle scuole affiliate nei pressi delle fabbriche. [↑](#footnote-ref-10)
11. 11 ILO, 2002, *Global Report:* A future without child labour. [↑](#footnote-ref-11)
12. 12 IPEC (International Programme on the Elimination of Child Labour), 2002, *Combating child labour:* A handbook for labour inspectors. [↑](#footnote-ref-12)
13. 13 Ibid. [↑](#footnote-ref-13)
14. 14 *Convenzione ILO 182:* Forme peggiori di lavoro minorile (1999), Art. 3. [↑](#footnote-ref-14)
15. 15 Per un elenco completo dei paesi che hanno ratificato tali convenzioni, consultare il sito web dell’ ILO: http:// HYPERLINK "http://www.ilo.org" www.ilo.org. [↑](#footnote-ref-15)
16. 16 Per esempio più di 60 paesi partecipano al *Programma Internazionale per l'Eliminazione del Lavoro Minorile (IPEC)* dell’ILO. In un decennio, ha rimosso centinaia di migliaia di minori dal posto di lavoro ed ha creato maggiore consapevolezza su questo problema. [↑](#footnote-ref-16)
17. 17 Questa definizione è tratta dalla *Convenzione ILO 29*, Art. 2.1. [↑](#footnote-ref-17)
18. 18 Sull’argomento del lavoro di detenuti consultare la *Convenzione ILO 29*, Articolo 2.2c: “(c) ogni lavoro o servizio richiesto a una persona a seguito di una condanna emessa in tribunale, a condizione che tale lavoro o servizio venga eseguito sotto la vigilanza e il controllo delle pubbliche autorità ; e che la persona non sia impiegata o messa a disposizione di singoli privati, o di imprese e società private;” [↑](#footnote-ref-18)
19. 19 UN Working Group on Contemporary Forms of Slavery, 1999, *Report,* No. 17. [↑](#footnote-ref-19)
20. 20 ILO, 2001, *Global Report: Stopping Forced Labour*, 1B (International Labour Conference, 89th Session); e UN Working Group on Contemporary Forms of Slavery, 2000, *Report*, No. 23. [↑](#footnote-ref-20)
21. 21 ONU, 1948, *Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo*, Art. 4. [↑](#footnote-ref-21)
22. 22 Basato su: Sweatshop Watch, 2002, *Report*, Vol. 8 No. 4. [↑](#footnote-ref-22)
23. 23 Il Diritto del lavoro statunitense prevede come salario minimo nazionale $5,15 all’ora. [↑](#footnote-ref-23)
24. 24 SAI, *Advisory*, No. 11 (Apr. 2003), New York. [↑](#footnote-ref-24)
25. 25 B. O. Alli (ILO), 2001, *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*, p. 51, pubblicato in: HYPERLINK "http://www.ilo.org/public/english/support/publ/pdf/fundamen.pdf" http://www.ilo.org/public/english/support/publ/pdf/fundamen.pdf. [↑](#footnote-ref-25)
26. 26 Vedere anche ILO e Juan Carlos Hiba, 1998, *Improving Working Conditions and Productivity in the Garment Industry*: An Action Manual, Geneva; e B. O. Alli e ILO, 2001, *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*, Geneva.; e ILO, 1998, *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, 4th edition, Geneva. Per ulteriori informazioni sulle seguenti sezioni, consultare i siti web del Ministero del lavoro nazionale, come quello statunitense: http://www.osha.gov (il Ministero del lavoro statunitense fornisce dei link al sito web dedicato alla salute e sicurezza sul lavoro : http:// HYPERLINK "http://www.osha.gov/SLTC/generalshreferences/otherresources.html" www.osha.gov/SLTC/generalshreferences/otherresources.html, e una checklist di autoverifica: http:// HYPERLINK "http://www.osha.gov/SLTC/smallbusiness/chklist.html" www.osha.gov/SLTC/smallbusiness/chklist.html). [↑](#footnote-ref-26)
27. J. Takala, 2001, *Introductory Report:* Decent Work – Safe Work, (Geneva 16th World Congress on Safety and Health at Work), Vienna, pubblicato in: HYPERLINK "http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs/ilo\_rep.pdf" 27http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs/ilo\_rep.pdf. [↑](#footnote-ref-27)
28. 28 Ibid. [↑](#footnote-ref-28)
29. 29 Per ulteriori informazioni consultare: University of California – Berkeley, without year, Labor Occupational Health Program (LOHP), *An Introduction to Chemical Hazards in the Workplace:* un libretto preparato per Hazard Evaluation System and Information Service (California Occupational Health Branch), at: http:// HYPERLINK "http://www.dhs.ca.gov/ohb/HESIS/uts.htm" www.dhs.ca.gov/ohb/HESIS/uts.htm. [↑](#footnote-ref-29)
30. 30 U.S. Department of Labor - *Occupational Safety and Health Administration*, 2002, OSHA Scheda sull’amianto pubblicata in : http:// HYPERLINK "http://www.osha.gov/OshDoc/data\_AsbestosFacts/asbestos-factsheet.pdf" www.osha.gov/OshDoc/data\_AsbestosFacts/asbestos-factsheet.pdf. [↑](#footnote-ref-30)
31. Ibid. [↑](#footnote-ref-31)
32. 32 US Department of Labor, Occupational Safety and Health Authority, without year, *OSHA Technical Manual*, Section 3 Chapter 4, pubblicato in: HYPERLINK "http://www.osha.gov/dts/osta/otm/otm\_iii/otm\_iii\_4.html" http://www.osha.gov/dts/osta/otm/otm\_iii/otm\_iii\_4.html. [↑](#footnote-ref-32)
33. 33 World Health Organization (WHO), 2001, *Fact Sheet 258:* Occupational and Community Noise, pubblicato in: HYPERLINK "http://www.who.int/inf-fs/en/fact258.html" http://www.who.int/inf-fs/en/fact258.html. [↑](#footnote-ref-33)
34. 34 Ibid. [↑](#footnote-ref-34)
35. 35 Ibid. [↑](#footnote-ref-35)
36. 36 SAI, *Advisory*, No. 11 (Apr. 2003), New York. [↑](#footnote-ref-36)
37. 2 Ad esempio in Cina e nella Corea del Nord sono consentiti solamente i sindacati affiliati al governo e i leader sindacalisti vengono nominati tramite una gerarchia sindacale. Per ulteriori dettagli consultare gli *Annual Reviews* dell’ILO su “Libertà d’associazione e l’effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva”. [↑](#footnote-ref-37)
38. 3 Bangladesh, Pakistan, Dominican Repubblica Dominicana e Panama sono alcuni dei paesi che hanno negato o imposto ai lavoratori limitazioni al loro diritto di costituire o aderire ai sindacati nelle Export Processing Zones. Per ulteriori dettagli consultare ILO, 1994, *General Survey of the Reports on Freedom of Association and the Right to Organize*, 4B (International Labour Conference, 81a Sessione). [↑](#footnote-ref-38)
39. 37 Secondo l’indagine *2004 Annual Survey of Violations of Trade Union Rights*, pubblicato da ICFTU, “I lavoratori migranti rappresentano una percentuale significativa della forza lavoro in Kuwait, Libano, Oman, Arabia Saudita ed Emirati Arabi, dove costituiscono la categoria più consistente di lavoratori che sono stati privati dei loro diritti sindacali.” [↑](#footnote-ref-39)
40. 38 Difesa contro azioni discriminatorie anti-sindacali , in: ILO, 1994, *General Survey of the Reports on Freedom of Association and the Right to Organize*, 4B Capitolo 8 (International Labour Conference, 81st Session). [↑](#footnote-ref-40)
41. 39 Ad esempio, alcuni datori di lavoro in un certo numero di paesi dell’America Latina hanno utilizzato tali tattiche per costituire le organizzazioni o associazioni “Solidarist” – che promuovono o sono spesso legate ai comitati dei lavoratori – per eliminare gradualmente i sindacati dei lavoratori. L’ ILO non considera “Solidarist” come organizzazioni indipendenti nel processo di contrattazione collettiva perché sono spesso costituite dai datori di lavoro, o parzialmente finanziate dagli stessi oppure alcuni dei suoi membri fanno parte della direzione dell’azienda: Comitato ILO per la Libera Associazione, *278th Report*, Caso N. 1483, *281st Report*, Caso N. 1568 e *295th* *Report*, Caso N. 1734. [↑](#footnote-ref-41)
42. 40 Il fatto che in uno stesso luogo di lavoro esistano due sindacati non costituisce un problema. Costituisce solamente un problema il fatto che uno di questi sindacati esista come mezzo per eludere l’autorità rappresentativa di un altro sindacato più legittimo. [↑](#footnote-ref-42)
43. 41 ILO, 1944, *Dichiarazione di Filadelfia*, Art. Ib. [↑](#footnote-ref-43)
44. 42 Le *Convenzioni ILO* 87 e 98 sono state ratificate rispettivamente da 141 e 152 paesi. [↑](#footnote-ref-44)
45. 43 Questo caso si basa su un contributo originale alla ricerca sul campo da parte di Vic Thorpe, della Just Solutions Network (www.just-solutions-net.com). [↑](#footnote-ref-45)
46. 44 Alcune leggi nazionali impongono ai datori di lavoro di concedere alle madri il tempo per l’allattamento. [↑](#footnote-ref-46)
47. 45 Ali Taqi, 2002, Older People, Work and Equal Opportunity, in: International Social Security Review, Vol. 55. [↑](#footnote-ref-47)
48. *46 Consultare* il Capitolo 4: Libertà di associazione e contrattazione collettiva per i dettagli. [↑](#footnote-ref-48)
49. 47 Un esempio è dato dalle Associazioni solidariste nei paesi sudamericani (vedere i commenti nel precedente capitolo sulla Libera associazione e contrattazione collettiva). [↑](#footnote-ref-49)
50. 48 La Convenzione 159 fu adottata dall’ILO nel 1983. Nel giugno 2004, 76 paesi avevano ratificato la convenzione, con le Maurizio quale ultimo paese ad averla ratificata. [↑](#footnote-ref-50)
51. 49 Le Convenzioni 100 e 111 sono due delle otto principali Convenzioni ILO evidenziate nella Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro; tutti i paesi membri dell’ ILO sono responsabili relativamente a queste convenzioni principali, sia che le abbiano ratificate o no (vedere www.ilo.org). [↑](#footnote-ref-51)
52. 50. ILO Regional Review, 2002, *Equality in Economic Activities and Employment*. [↑](#footnote-ref-52)
53. 51 Tutte le informazioni si basano sui rapporti del New York Times e della Associate Press. [↑](#footnote-ref-53)
54. Secondo un rapporto della Global Alliance, 2001, *Workers’ Voices:* An Interim Report on Workers’ Needs and Aspirations in Indonesia, dei 4004 lavoratori che in Indonesia lavoravano in fabbriche a contratto per la Nike, il 57% dei lavoratori intervistati aveva notato abusi verbali compiuti dai supervisori della fabbrica, e circa il 14% aveva notato abusi fisici. [↑](#footnote-ref-54)
55. Ufficio dell’Alto Commissario per i Diritti Umani delle Nazioni Unite 1992, *Patto internazionale sui diritti civili e politici, Commenti generali*, n.20. [↑](#footnote-ref-55)
56. Questo è anche un requisito base del sistema di denuncia e appello della norma SA8000; vedere Sistemi di gestione, clausole 9.10 e 9.11 alla voce Trattamento dei rilievi e adozione di azioni correttive. [↑](#footnote-ref-56)