

SA8000

PERCHE' LA CERTIFICAZIONE DI RESPONSABILITA' SOCIALE

CHE COS'E' SA 8000

SA 8000 è uno **standard** normativo **internazionale** emesso nel 1997 dal CEPAA (Council of Economic Priorities Accreditation Agency) ed aggiornato nel 2014 (precedentemente nel 2001, 2004, 2008) che consente di ottenere una certificazione di parte terza riconosciuta a livello mondiale nel campo della **responsabilità sociale d'impresa**.

SA 8000: CAMPO DI AZIONE

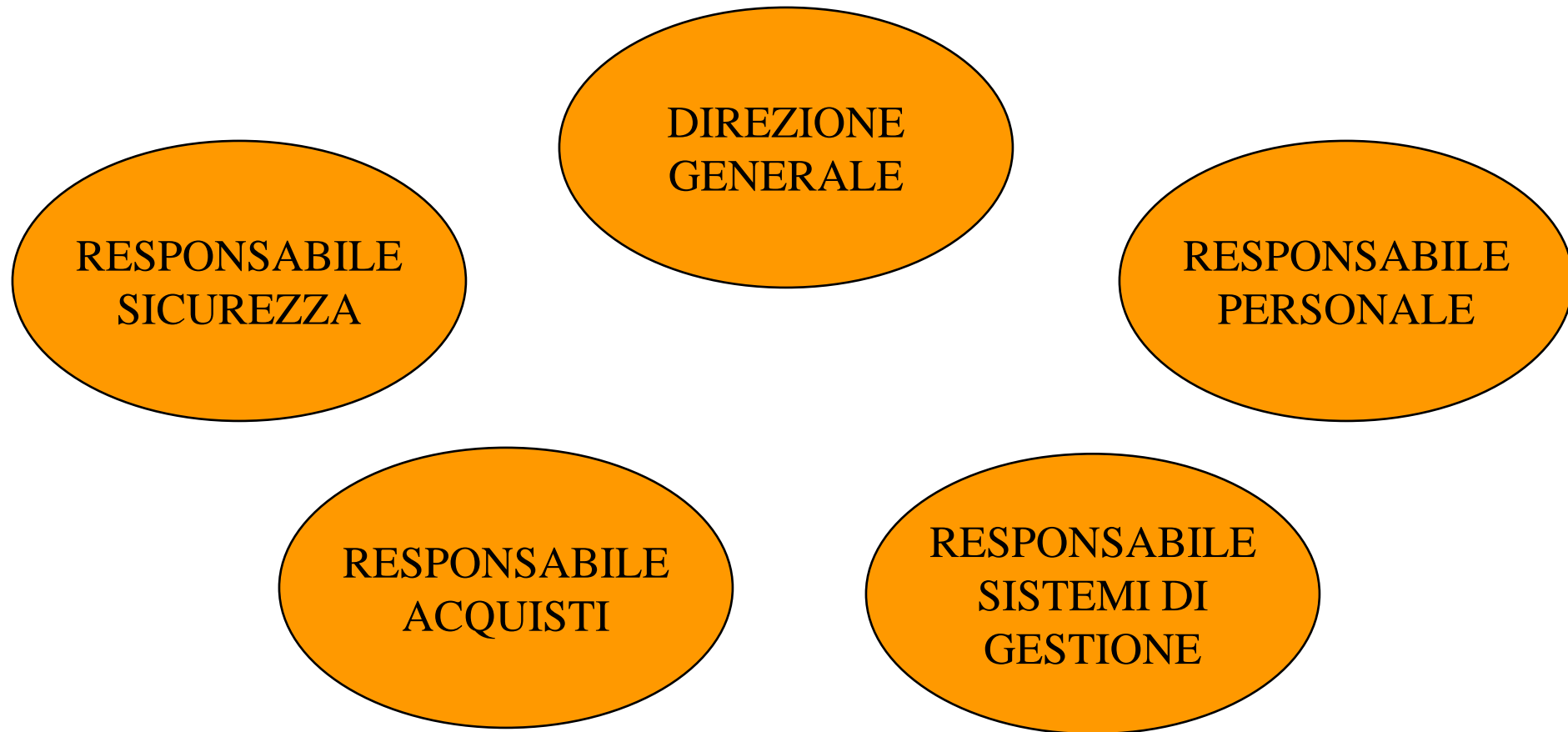
La norma SA 8000 si concentra su uno specifico aspetto della responsabilità sociale:

IL LAVORO

I REQUISITI DELLA NORMA SA 8000

- **Lavoro infantile**
- **lavoro forzato e obbligato**
- **salute e sicurezza**
- **libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**
- **discriminazione**
- **pratiche disciplinari**
- **orario di lavoro**
- **retribuzione**
- **sistema di gestione (politiche procedure e registrazioni; social performance team; identificazione e valutazione dei rischi; monitoraggio; coinvolgimento interno e comunicazione; gestione e risoluzione dei reclami; verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate; azioni correttive e preventive; formazione e sviluppo delle capacità; gestione dei fornitori e degli appaltatori)**

I PRINCIPALI SOGGETTI DELL'ORGANIZZAZIONE COINVOLTI



ALCUNE CARATTERISTICHE DI SA 8000

- **Trasparenza, grazie alla possibilità di certificazione non è uno strumento autoreferenziale**
- **complementarietà con altri standard**
- **visibilità internazionale**
- **opportuna delimitazione del campo d'azione**
- **equilibrio, non è sbilanciata verso qualche stakeholders**
- **non richiede la stesura di un manuale, poco formale**

CONFORMITA' E CERTIFICAZIONE

La conformità e la conseguente certificazione si ottengono e mantengono attraverso

l'adozione di politiche e procedure

e

il raggiungimento di risultati

coerenti con i requisiti della norma

IL SISTEMA VIRTUOSO DA INNESCARE

Occorre creare ed attivare un sistema di gestione che permetta di:

- **analizzare la situazione di partenza**
- **pianificare il miglioramento** (chi, quando, come, con che risorse, con quali obiettivi)
- **attuare i piani**
- **verificare i risultati**
- **pianificare il miglioramento**
- **ecc ...**

CONCRETAMENTE

Per ciascuno dei primi otto requisiti (per i quali sono richiesti dei risultati) occorre:

- analizzare i dati iniziali e verificare il rispetto delle leggi e degli altri requisiti di riferimento
- stabilire cosa occorre per essere conformi a SA 8000 e fissare gli obiettivi di risultato (possibilmente quantitativi)
- individuare le azioni necessarie da intraprendere
- attuare tali azioni
- svolgere verifiche durante e al termine del processo.

CONCRETAMENTE

Per il nono requisito (relativo al sistema) occorre:

- definire le modalità attraverso le quali i primi otto requisiti SA 8000 possano essere attuati e monitorati in maniera permanente:
- definire politiche e procedure;
- attivare un social performance team;
- identificare e valutare i rischi;
- monitorare il sistema;
- coinvolgere la struttura interna ed i portatori di interesse;
- gestire eventuali reclami, azioni correttive e preventive;
- gestire fornitori e appaltatori

PERCHE' SA 8000 (1)

- Per una crescita culturale generalizzata in azienda
- per condividere i valori di base e favorire l'identità di gruppo
- per favorire l'identificazione imprenditore/azienda
- per garantire ai propri Clienti attenzione agli aspetti etici del prodotto/servizio fornito
- per dimostrare l'impegno ed il contributo al benessere della comunità
- per ottenere consenso e fiducia dalla diverse categorie di interlocutori
- per dimostrare l'adozione dei principi dell'etica d'impresa
- per coinvolgere la catena di fornitura nelle politiche aziendali
- per distinguersi, dal punto di vista sociale, nei contesti (geografici, settoriali...) di riferimento

PERCHE' SA 8000 (2)

- per rendere evidente il rispetto, la valorizzazione ed il ruolo centrale della persona all'interno dell'organizzazione
- per individuare aree di miglioramento nella gestione del personale
- per aumentare il valore del capitale umano
- per attrarre personale giovane, qualificato, motivato
- per essere un passo avanti rispetto alla concorrenza
- per dimostrare capacità di innovazione
- per completare un processo di eccellenza (ISO 9001, ISO 14001-EMAS, OH SAS 18001, SA 8000)
- per riferirsi ad un “codice di condotta” standard relativo ai diritti dei lavoratori, valutabile attraverso un processo di verifica da parte di un organismo indipendente.

SA 8000: I POSSIBILI VANTAGGI (1)

- Miglioramento dell'immagine e della reputazione dell'organizzazione
- miglioramento delle relazioni con fornitori e Clienti
- **miglioramento nella gestione dei fornitori**
- maggiore sicurezza agli occhi degli investitori e dei Clienti
- miglioramento del morale del personale
- miglioramento del senso di appartenenza del personale

SA 8000: I POSSIBILI VANTAGGI (2)

- aumento dell'impegno e della motivazione del personale
- diminuzione dei tassi di assenteismo
- incremento della capacità di attrarre personale
- diminuzione degli incidenti sul lavoro
- miglioramento delle relazioni con i sindacati
- miglioramento della competitività
- **incremento della probabilità di aggiudicarsi gare pubbliche d'appalto.**



Ottimizzare, Semplificare, Eccellere. Si può!