La Certificazione etica

written by Rivista di Agraria.org | 30 marzo 2011

Certificazione dei sistemi di responsabilità sociale, la SA8000

di Alessandra Roscani e Donato Ferrucci

La generazione del profitto come unico motore delle strategie imprenditoriali, pur mantenendo la sua valenza di elemento "necessario", non appare più condizione sufficiente. L'origine della norma SA8000 scaturisce dalla necessità di definire precisi standard di riferimento a garanzia dei diritti umani e della salvaguardia delle condizioni di lavoro. L'evoluzione delle regole di produzione, ha spesso portato le imprese a mantenere le sole funzioni strategiche ed a esternalizzare la produzione nei paesi in via di sviluppo. In tal caso i fornitori sono dominati da un solo obiettivo, il contenimento dei costi che, in alcuni casi, è stato ottenuto violando sistematicamente i diritti umani e dei lavoratori.
Nel contempo, il consumatore ha subito un cambiamento culturale che ne ha influenzato domanda. E' sempre più informato e critico nel processo d'acquisto e le sue esigenze vanno oltre la mera funzionalità del bene. L'attenzione si estende quindi anche al percorso del prodotto lungo tutta la filiera ricercando la rispondenza a valori etici e sociali.
Non esiste una definizione univoca di responsabilità sociale d'impresa, ogni soggetto risponde in maniera specifica, a seconda delle competenze e degli interessi coinvolti ma con un obiettivo primario, migliorare la propria reputazione al fine di generare fiducia nel mercato.
La presenza di fornitori localizzati aree a potenziale sfruttamento dei lavoratori, determina delle responsabilità sociali per le imprese. Pertanto, le condizioni di sicurezza, lavoro minorile, orari di lavoro, salari, stabilità, libertà associativa, lavoro femminile, abusi ed altro ancora diventano aspetti da porre a presidio con la massima attenzione.
E' chiaro che la realizzazione del profitto rimane una condizione necessaria, ma non più sufficiente, mentre si rende necessario un orientamento strategico diretto alla creazione di valore *per tutti gli interessati,* conassunzione di responsabilità oltre il cogente*.*
Una risposta alle problematiche appena esposte, è data dalla certificazione SA8000, strumento finalizzato a monitorare la "qualità del lavoro" oltre i confini aziendali.
A partire dalla metà degli anni `70 si è iniziata a diffondere nel mondo industriale, in particolare nei Paesi anglosassoni, l'esperienza dei codici di condotta volontari. Questi, pur avendo una struttura a grandi linee simile, erano eterogenei, poco confrontabili e non consentivano verifiche da parte di terzi della loro effettiva applicazione.
Nel 1995 una ricerca condotta dal CEP (Council on Economic Properties) evidenziò la necessità di definire un codice di condotta etica *standard*, che fosse valutabile e verificabile da un organismo indipendente. Due anni più tardi, nel 1997, una tavolo tecnico internazionale, portò alla nascita dello standard SA8000 e alla concomitante istituzione dell'agenzia autonoma di accreditamento, il CEPAA (Council on Economic Properties Accreditation Agency-Ente di Accreditamento del Consiglio per le Priorità Economiche). Nel 2001, a seguito della diffusione internazionale dello standard si è proceduto alla stesura di una seconda versione e al cambio di denominazione del CEPAA in SAI (Social Accountability International).
Attualmente il SAI rappresenta l'unico ente di accreditamento riconosciuto ed è caratterizzato dai seguenti obiettivi:

1. promuovere la creazione e lo sviluppo di standard sociali che siano espressione del dialogo tra le parti interessate;
2. favorire l'implementazione a livello mondiale di standard sociali volontari da parte delle aziende;
3. creare e mantenere un albo internazionale degli organismi di certificazione accreditati e delle aziende

certificate.

SA8000 è la sigla di Social Accountability (*Responsabilità Sociale*), ed è il primo standard internazionale che ha come campo di applicazione la responsabilità sociale di un'azienda.
L'ultima revisione della norma risale al 2008 e, rispetto alla precedente, ha introdotto delle modifiche sia nella parte introduttiva che di alcuni requisiti.
La norma SA8000 si caratterizza per la sua flessibilità in quanto può essere adottata da ogni tipo di impresa, pubblica o privata, di ogni dimensione, in qualunque settore o area geografica del mondo si trovi ad operare. L'unica limitazione è rappresentata dal fatto che essa non si applica, almeno per il momento, al settore delle industrie estrattive.
La norma si propone di operare secondo una logica, in base alla quale, il miglioramento delle condizioni di lavoro genera valore:

1. per le imprese, contribuendo al miglioramento dei sistemi di gestione e, in seconda istanza, delle performance economiche;
2. per i consumatori, guidandoli verso scelte consapevoli;
3. per i governi, promuovendo lo sviluppo economico a beneficio dell'intera società.

Rispetto all'adozione di codici etici individuali da parte di singole imprese, la norma SA8000 presenta i vantaggi della *confrontabilità* tra aziende e della possibilità di estensione ai fornitori, garantendo in tal modo lo sviluppo del sistema etico all'intera catena di fornitura (è proprio questo uno degli aspetti più delicati e criticati della norma: il controllo effettivo della catena di fornitura, soprattutto nel caso di attività eseguite in sub-fornitura).

La certificazione

L'azienda che ha implementato un sistema di responsabilità sociale ha la possibilità di ottenere la certificazione da parte di un Organismo Terzo Indipendente. Il processo di certificazione SA8000 consta di quattro fasi fondamentali:

Fase di "applicant"

È una peculiarità della SA8000 ed è il primo approccio da parte di una organizzazione a tale sistema. Lo stato di "Applicant" consiste in un riconoscimento dato alle Organizzazioni che si impegnano ad adottare lo standard SA8000 e attesta la volontà politica ad intraprendere i primi essenziali passi verso la certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale. Si dichiara la propria conformità con la legislazione nazionale per i requisiti SA8000 di riferimento, di averli compresi e di essere pronti al processo di implementazione e certificazione.
Anche il solo stato "Applicant" può essere riconosciuto solo da un organismo di certificazione accreditato presso il SAI International, previa valutazione positiva di un report di autovalutazione compilata a cura l'organizzazione richiedente al certificazione e formulato sulla base di un'apposita guida. Un ulteriore impegno è determinato dal dover sostenere la visita di certificazione entro un anno dalla data di emissione del certificato di "Applicant". E' possibile chiedere un rinnovo che però non può superare i 3 anni.
Per l'impresa, acquisire la posizione indicata, è segnale evidente di impegno verso i lavoratori, ma anche verso i clienti e i fornitori. Infatti, le imprese certificate SA8000, attraverso la sottoscrizione del Programma di Corporate

Involvement, si impegnano a privilegiare i fornitori che hanno il medesimo stato, generando così un circolo "virtuoso" del rispetto dei diritti dei lavoratori e di dialogo con le realtà sociali del territorio.
In particolare è perseguita la diffusione di SA8000 lungo la catena di fornitura dell'impresa.

Pre-assessment

Il passo seguente consiste in una riorganizzazione interna al fine di rendere l'azienda conforme al soddisfacimento dei requisiti previsti dallo standard. Il coordinamento delle attività dell'organizzazione viene affidato ad un referente interno che diventa il responsabile di gestione della SA8000.
La preparazione, è finalizzata al rispetto di tutti i requisiti previsti dallo standard ma, in questa fase, si inseriscono anche interventi volti alla sensibilizzazione verso gli aspetti inerenti lo standard.
Il processo di progettazione del Sistema di Responsabilità Sociale (SRS) dell'impresa si fonda da un lato, sui requisiti della norma SA8000 (e sui requisiti di tipo cogente) e, al tempo stesso, sulle evidenze oggettive prodotte durante l'autovalutazione.
Si aggiungono inoltre, come input del processo: il contesto economico, sociale e culturale di riferimento; le aspettative dei diversi attori; le caratteristiche del settore di attività e della catena di fornitura; le dimensioni dell'organizzazione; la dislocazione delle attività produttive.
L'acquisizione di tali informazioni consente di avviare il "disegno" del SRS che sarà specifico di quella particolare impresa.

Audit iniziale e rilascio del certificato

Dopo aver realizzato tutto quanto necessario, si attiva il processo di certificazione che ha inizio con la verifica iniziale. La prima parte di verifica costituisce la tipica fase di "analisi documentale". L'obiettivo principale è quello di conoscere e valutare il sistema di responsabilità sociale pianificato dall'organizzazione mediante la verifica sulle conoscenza degli obblighi legislativi vigenti e la raccolta di informazioni utili per la pianificazione e la conduzione della seconda parte della verifica (caratteristiche strutturali ed organizzative dell'azienda e dei siti coinvolti).
La seconda fase dell'attività ha l'obbiettivo di valutare se il sistema di responsabilità sociale, implementato all'interno dell'organizzazione risulta:

1. conforme alla norma di riferimento,
2. effettivamente applicato,
3. in grado di assicurare il miglioramento continuo.

L'organizzazione certificata SA8000 deve introdurre inoltre un nuovo sistema di gestione dei fornitori e dei subfornitori che consenta il coinvolgimento nel rispetto dei requisiti dello standard.

Audit periodici di sorveglianza

La certificazione SA8000 ha un ciclo di 3 anni con verifiche ogni 6 mesi. Il mantenimento della certificazione richiede l'evidenza da parte delle organizzazioni:
– dell'attuazione delle azioni correttive pianificate per la risoluzione delle non conformità entro i limiti di tempo

stabiliti;
– della rispondenza nel tempo del sistema di responsabilità sociale ai requisiti della norma SA8000 e all'eventuale regolamento dell'organismo di certificazione;
– che le azioni intraprese perseguano il miglioramento continuo del sistema stesso.

La struttura della norma

Lo norma SA8000 si struttura in quattro capitoli preceduti da una premessa nella quale il SAI presenta la finalità generale finalizzata ad esprimere i *"requisiti che i datori di lavoro devono rispettare nel luogo di lavoro e che includono i diritti dei lavoratori, le condizioni del luogo di lavoro e il sistema di gestione"*.
I quattro capitoli della norma riguardano le seguenti tematiche:
1. Scopo e ambito d'azione;
2. Elementi normativi e loro interpretazione;
3. Definizioni;
4. Requisiti di responsabilità sociale.

Scopo e ambito d'azione

Nel primo capitolo della norma, a differenza di quanto previsto nell'edizione precedente, si fa espresso riferimento allo scopo dello standard SA8000 che consiste nel *"fornire una base standard rispetto a diritti umani internazionali e leggi nazionali sul lavoro al fine di proteggere e rafforzare tutto il personale sotto l'area di controllo e di influenza di una azienda, sia che produce prodotti sia che fornisce servizi per questa azienda, includendo sia il personale impiegato da essa, così come quelli impiegati da propri fornitori/sub-contrattisti, sub-fornitori e lavoratori a domicilio"*.
Un ulteriore elemento di novità rispetto la versione precedente è rappresentato dal riferimento allo strumento mediante il quale è verificabile la norma SA 8000, cioè un *"processo basato su evidenze oggettive*".
Si ribadisce, inoltre, come la conformità ai requisiti dello standard di responsabilità sociale permette all'azienda di:
a) sviluppare, mantenere e rafforzare politiche e procedure per gestire le situazioni che essa può controllare o influenzare;
b) dimostrare *in maniera credibile* alle parti interessate che le politiche le procedure e le prassi esistenti nell'azienda sono conformi ai requisiti della norma.
Interessante appare l'inserimento dell'espressione "in maniera credibile" non previsto in precedenza. La credibilità dell'azienda, infatti, è un fattore che ha acquistato sempre più importanza strategica. Credibilità che si conquista solo con un'informazione leale e veritiera sulle modalità di conduzione e che, in conseguenza, accresce la reputazione.
La trasparenza rappresenta un vantaggio non solo per l'impresa considerata nella sua individualità ma anche per il sistema economico nel suo complesso. Questo perché essa permette di premiare i comportamenti "virtuosi" (che innalzano il livello di fiducia verso il soggetto produttivo) e disincentivare i comportamenti poco etici, riducendo al tempo stesso i cosiddetti "costi di agenzia", cioè quelli che sostenuti al manifestarsi di comportamenti scorretti e opportunistici.

Elementi normativi e loro interpretazione

La norma SA8000 prevede, oltre al rispetto di otto (Il nono requisito, riguarda l'implementazione di un sistema di

gestione della responsabilità sociale finalizzato a garantire, nell'ottica del miglioramento continuo, le performance sociali relative alle regole stabilite.) requisiti sociali specifici, anche il rispetto delle leggi nazionali vigenti. Nel caso che SA8000 e le altre norme cogenti riguardino medesimi aspetti, l'organizzazione deve applicare quella che risulta più favorevole ai lavoratori e, quindi, non necessariamente SA8000. Tale sistema assicura quindi il rispetto della legge nazionale vigente ed è funzionale al fatto che non in tutti i Paesi esistono le stesse garanzie sociali e lo stesso tipo di legislazione.
L'azienda, inoltre deve rispettare anche i principi contenuti in diciotto convenzioni ILO, nella *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*, nella *Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino*, nella *Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne*. L'ultima versione dello standard SA8000 ha inoltre previsto il rispetto anche dei principi contenuti nella *Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale.*

Definizioni

Il terzo capitolo della norma SA 8000 contiene diciotto definizioni, sei in più rispetto alla seconda edizione del 2001. La versione del 2008 introduce, infatti, diverse novità:

1. una definizione di personale che comprende *"tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto, dall'azienda, includendo direttori, esecutivi, manager, supervisori e lavoratori";*
2. una nuova definizione di lavoratore: "*tutto il personale eccetto i managers"*;
3. nello descrizione dello scopo della certificazione, inoltre, si esplicita che SA8000 estende la protezione dei diritti dei lavoratori anche *"ai lavoratori a domicilio ("una persona che ha un contratto con l'azienda o con un fornitore, sub-fornitore o sub-contrattista, ma che non lavora presso i loro stabilimenti".) e ai sub-contractors*;
4. una maggiore attenzione ai profili organizzativi del sistema SA8000 attraverso la previsione esplicita dei soggetti e degli organi che intervengono nel processo di attuazione e di controllo della norma. Sono infatti espressamente introdotte le figure del Rappresentante SA8000 dei lavoratori, del tutto assente nella precedente versione; del Rappresentante della Direzione; e l'Organizzazione dei Lavoratori. Il Rappresentante SA8000 dei lavoratori è un lavoratore che ha la funzione di facilitare le comunicazioni con la direzione nelle materie legate alla SA8000; viene incaricato dal sindacato riconosciuto o, se questo è assente, viene eletto da tutto il personale non dirigente. Il Rappresentate della Direzione, invece, è un membro della dirigenza che riceve un incarico al fine di garantire la conformità ai requisiti dello standard. L'Organizzazione dei Lavoratori, infine, è costituita da un'associazione volontaria di lavoratori organizzati allo scopo di mantenere e migliorare sia le condizioni del rapporto che dell'ambiente di lavoro;
5. una definizione di traffico umano inteso come il *"reclutamento, trasferimento, accoglienza o ricevimento di persone, attraverso sistemi che utilizzano minaccia, forza, altre forme di coercizione o raggiro allo scopo di sfruttamento".*

Requisiti di responsabilità sociale.

L'azienda che intende ottenere la certificazione SA8000 deve soddisfare nove requisiti.
I primi otto traggono ispirazione da diciotto convenzioni e tre raccomandazioni ILO, dalla Dichiarazione universale

dei diritti umani e dalla Convenzione ONU per i diritti dei bambini.
Il nono requisito prevede invece la definizione di procedure gestionali che permettano l'applicazione dello standard all'azienda e ai suoi fornitori.
Nel seguito sono riportati i nove requisiti previsti dalla norma SA 8000.

1. *Lavoro infantile*
2. *Lavoro forzato e obbligato*
3. *Salute e sicurezza*
4. *Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva*
5. *Discriminazione*
6. *Pratiche disciplinari*
7. *Orario di lavoro*
8. *Retribuzione*
9. *Sistemi di gestione*

Implementazione del Sistema

La norma SA8000, prevede lo sviluppo di un sistema di responsabilità sociale in grado di assicurare il monitoraggio continuo ed il miglioramento del Sistema stesso istituito. Di seguito si riporta la sintesi delle fasi di implementazione.
1. predisposizione e pubblicazione del documento di Politica di Responsabilità Sociale, che verrà integrato con la Politica aziendale relativa alla Qualità;
2. nomina di un Rappresentante della Direzione;
3. elezione del Rappresentante dei Lavoratori SA8000;
4. definizione di ruoli e di responsabilità del personale;
5. monitoraggio delle proprie attività in riferimento a quanto stabilito nella Politica Integrata;
6. attivazione di procedure di comunicazione con le parti interessate;
7. gestione di non conformità ai requisiti della norma, attuando azioni correttive e/o preventive;
8. verifica dell'efficacia e valutazione dell'adeguatezza del sistema implementato attraverso audit interni periodici;
9. riesame periodico della Direzione del Sistema, stabilendo e attuando un processo di miglioramento.

Gestione del sistema

Il sistema di responsabilità sociale è caratterizzato, rispetto agli altri sistemi di gestione qualità, da una necessità limitata di documentazione descrittiva e di registrazione. In particolare non è richiesto un "manuale" o specifiche procedure o istruzioni scritte, né l'adozione di regole particolari per la loro gestione, né sono indicate registrazioni minime che devono essere conservate dall'azienda per dimostrare la conformità ai requisiti della norma. Questo aspetto rende il sistema snello da un punto di vista documentale e consente alle imprese di dimensioni minori di concentrare le proprie risorse alla concreta realizzazione di azioni di miglioramento continuo sul sistema stesso. L'ultimo requisito traccia l'approccio della SA8000 verso l'implementazione. In particolare, è prevista l'implementazione di un sistema di gestione della responsabilità sociale analogo a quello previsto per la Gestione Qualità e basato su nove punti:

1. Politica
2. Rappresentante della direzione
3. Rappresentante SA8000 dei lavoratori
4. Riesame della direzione
5. Pianificazione e implementazione
6. Controllo dei Fornitori/subappaltatori e sub-fornitori (punto di maggiore criticità)
7. Problematiche e azioni correttive
8. Comunicazione Esterna e Coinvolgimento degli Stakeholder
9. Registrazioni

Bibliografia

Cfr. Sceverati D. *"Responsabilità d'impresa e stato dell'arte della certificazione SA8000 in Italia: stato dell'arte e prospettive"*, LIUC, Ediz. 2003.
Bagnoli L., *"Quale responsabilità sociale per l'impresa"*, Franco Angeli, 2004.
Chirieleison C., *"L'evoluzione del concetto di corporate social responsabilità"* in *"La responsabilità sociale d'impresa"*, G. Rusconi – M. Dorigatti, Franco Angeli, 2004.
Mezzadri A., *"La certificazione etica SA8000, casi di imprese lombarde e italiane"*, Ed. Altis, 2008.

Alessandra Roscani, Dottore in Economia Aziendale, è esperta di Marketing e sistemi qualità. Attualmente insegna discipline economico aziendali presso l'I.P.S.E.O.A. di Caprarola (VT).
Donato Ferrucci, Dottore agronomo libero professionista, riveste attualmente l'incarico di Responsabile di Bioagricert Lazio e di Cultore della materia presso la cattedra di Gestione e Comunicazione d'Impresa" – Facoltà di Scienze della Comunicazione, Università degli Studi della Tuscia.
E-mail: donatoferrucci@alice.it

Impianti termici alimentati ad energia solare

Nicola G. Grillo – Geva Edizioni – 2003

Il testo affronta le tematiche riguardanti l'utilizzo dell'energia solare, ponendo particolare attenzione al dimensionamento ed installazione degli impianti per la produzione di acqua calda sanitaria e per il riscaldamento. Include schemi tecnici, esempi pratici e l'analisi della normativa vigente.

Acquista online >>>