

ASSOCIAZIONE EX ALLIEVI CALVI

ISTITUTO BELLUNESE DI RICERCHE SOCIALI E CULTURALI

ITE – ISTITUTO TECNICO SETTORE ECONOMICO - BELLUNO

LA QUALITA' E L'ETICA NELLE IMPRESE

Ezio Paganin

Belluno 26 Marzo 2019

LA QUALITA' E L'ETICA NELLE IMPRESE

Indice:

- **Introduzione**
- **Definizioni di qualità e etica nelle Imprese**
- **Qualità**
- **Strategie e politica della qualità**
- **Principi della qualità**
- **D.P.R. 24/05/88 n. 224 – responsabilità da danni da prodotti difettosi**
- **Etica e responsabilità sociale dell'impresa**
- **La responsabilità sociale delle imprese:**
 - **Dimensione interna**
 - Gestione delle risorse umane
 - Salute e sicurezza nel lavoro
 - Adattamento alla trasformazione
 - Gestione degli effetti sull'ambiente e delle risorse naturali
 - **Dimensione esterna**
 - Comunità locali
 - Diritti dell'uomo
- **Responsabilità sociale – norma SA 8000**
 - **Scopo e ambito d'azione**
 - **Elementi normativi di riferimento della SA8000 che l'azienda deve rispettare**
- **Requisiti di responsabilità sociale estrapolati da SA 8000**
 1. Lavoro infantile – criteri
 2. Lavoro obbligatorio – criteri
 3. Salute e sicurezza – criteri
 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva – criteri
 5. Discriminazioni – criteri
 6. Procedure disciplinari – criteri
 7. Orario di lavoro – criteri
 8. Retribuzione – criteri
 9. Sistemi di gestione – criteri
- **Stato dell'arte della certificazione SA 8000 nel mondo e in Italia**

LA QUALITA' E L'ETICA NELLE IMPRESE

INTRODUZIONE

E' significativo collocare il quadro normativo cogente e consensuale, che tratta la qualità e l'etica nelle imprese negli ultimi 30 anni, vale a dire dagli anni 80 ai giorni nostri.

In questo periodo si concretizza la globalizzazione dei mercati delle imprese, con ricadute sulle politiche, norme, trattati, accordi su normative di qualità ed etica del sistema delle imprese nel contesto internazionale, con culture, scenari economici e politici diversi.

Difatti, il quadro normativo cogente, (legislativo e contrattuale) e quello consensuale ISO 9000 su Qualità, Sicurezza, Ambiente e soprattutto le norme SA 8000, sulla responsabilità sociale dell'impresa, realizzate con riferimento all'ILO (organizzazione internazionale del lavoro), norme di riferimento per i processi di certificazione delle aziende, hanno fornito importanti linee guida e requisiti nel mondo del lavoro. Tuttavia esistono ancora distanze tra lo scritto e il fatto.

DEFINIZIONI DI QUALITÀ E ETICA NELLE IMPRESE

Qualità: approccio manageriale sulla Qualità per un successo durevole attraverso:

- la soddisfazione del cliente;
- i benefici a vantaggio dei lavoratori e della società.

Responsabilità sociale dell'impresa – etica: dichiarazione di diritti, doveri e valori morali di un'impresa:

- equità ed uguaglianza
- trasparenza e onestà
- diligenza e imparzialità
- riservatezza
- tutela della persona
- tutela dell'ambiente

QUALITA'

La qualità di sistema delle imprese inizia il suo percorso in Europa negli anni 80, nell'attesa del Mercato Unico Europeo del 1992.

In quell'epoca era basilare definire una struttura di politiche e regole di mercato in grado di accelerare il tempo di acquisizione della fiducia, tra un cliente e un fornitore, che non si conoscevano e posti in qualunque parte dell'Europa o del mondo.

Per affrontare questa esigenza fu scelto un indirizzo prevalentemente liberale, dove gli attori, per questo “movimento” sul mercato, fossero soprattutto organismi privati.

Il Pubblico vi partecipò con un ruolo di consulenza non vincolante sulle decisioni.

All'inizio degli anni '90 iniziarono ad operare il CEN (Comitato Europeo per la Normalizzazione) e il CENELEC (Comitato Europeo per la Normalizzazione in ambito elettrico ed elettronico), costituiti nel 1973 composti dai diversi Enti normatori di ogni paese membro (es. UNI-CEI Italia, DIN Germania, AFNOR Francia, ecc.).

In seno a questi Organismi furono definite, nel 1987, le prime regole sui sistemi di qualità aziendale di tipo consensuale (UNI-EN 29000-1-2-3), che si allargarono successivamente a tutto il mondo quando le stesse furono elaborate, nel 1994 dall'ISO (International Organization for Standardization), divenendo norme della serie ISO 9000. Ultimo aggiornamento nel 2015. Queste norme inizialmente sono orientate alla conformità del prodotto, e in seguito, sulla qualità totale dei sistemi organizzativi aziendali orientati, oltre al proprio “core business”, alla gestione delle risorse umane e agli interessi della più ampia comunità locale e internazionale e sulla responsabilità sociale e della sostenibilità.

Parallelamente all'applicazione delle norme UNI – EN - ISO 9000, nelle imprese, alla fine degli anni 80, si costituisce, in ogni paese membro della UE, i Sistemi di Certificazione, sia delle imprese, sia dei valutatori. In Italia nasce il SINCERT - 1991, (Sistema Nazionale di Certificazione), il SICEV (Sistema Certificazione Valutatori), il SIT (Sistema Italiano di Taratura) e il SINAL – 1988- (Sistema Nazionale Accreditamento Laboratori di prova e misura). Si tratta di organismi , anche essi privati, con la partecipazione di alcuni ministeri es. ministero del lavoro, dell'industria e altri, con il compito di verificare sistematicamente l'applicazione delle norme da parte delle imprese.

STRATEGIA E POLITICA DELLA QUALITA' - NORME ISO 9000

L'evoluzione della qualità nelle imprese comincia con il controllo qualità del prodotto finito (1910 ÷ 1940) prima della sua spedizione al cliente. Successivamente il controllo si sposta all'intero ciclo produttivo interno (1940 ÷ 1960). Più avanti si estende alla qualità totale in azienda, (1990 ÷ 2000) vale a dire a altri settori diversi da quello della produzione quali le vendite, la progettazione e la manutenzione). A tutt'oggi il sistema si estende in modo globale a tutta l'azienda compresi i servizi vale a dire il controllo di gestione, l'amministrazione e l'assistenza post-vendita, e introduce nuove regole sulla sicurezza, sull'ambiente e sulla responsabilità sociale (2010 Totale Quality Management)

Al fine di stabilire, adottare e sostenere una strategia e una politica efficaci e di successo durevole, l'impresa deve disporre di processi per:

- mantenere attivi una missione, una visione e i valori compresi, accettati e sostenuti dalle persone. Determinare le esigenze e le aspettative delle altre parti interessate (clienti, lavoratori e società);

- monitorare e analizzare le esigenze e le aspettative dei clienti, la situazione competitiva, le nuove tecnologie, i cambiamenti politici, le previsioni economiche e i fattori sociologici.

Al fine di attuare una strategia e politiche per il successo durevole, l'impresa deve stabilire e mantenere attivi processi e prassi per:

- tradurre la strategia e le politiche in obiettivi misurabili per il personale e tutti i livelli ;
- stabilire i tempi per ogni obiettivo e assegnare le responsabilità per il conseguimento,
- mettere a disposizione le risorse e competenze per realizzare e gestire il SGQ.

La nuova ISO 9000 del 2015 da risposte a nuove esigenze delle imprese quali:

- Responsabilità sociale - Sostenibilità
- Aiutare a creare il clima positivo dell'impresa e capacità di costituire relazioni
- Innovazione, ricerca e sviluppo di processo
- Organizzazione aziendale per processi che sostituisce l'organizzazione piramidale definendo i valori di riferimento
- Estendere i metodi operativi dal prodotto ai servizi "intangibili"
- Introdurre procedure per garantire sicurezza e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa sia nel sito ove opera, sia nel sito di missione d'uso dei propri prodotti.

Questi sono i principali argomenti trattati:

- Ambiente dell'organizzazione – identificazione degli scenari di mercato, delle opportunità e dei rischi
- Identità dell'organizzazione – principi, mission, vision posizione sul mercato
- Imperativi strategici dell'organizzazione per un successo sostenibile
- Responsabilità del management, Gestione delle risorse, Feedback e formazione
- Realizzazione del prodotto; Misurazioni, analisi e miglioramento;
- Risultati e organizzazione sostenibile
- Miglioramento strategico e innovazione nel Sistema di Gestione della Qualità; Gestione delle lamentele dei clienti, delle non conformità di prodotto e di servizio, delle azioni preventive, delle azioni correttive e delle modifiche di prodotto, servizio e sistema.

Modello dell'Organizzazione aziendale per processi da Organizzazione gerarchica

Con i processi aziendali integrati e coordinati, una grande o media impresa agisce come se avesse un'unica visione, ponendo le proprie risorse al servizio delle persone a cui da lavoro, al cliente che serve e alla società a cui appartiene. Questo vantaggio inizia quando l'azienda prova ad allineare la sua mission con i valori condivisi da chi ci lavora. Naturalmente è irrealistico aspettarsi che tutti i valori dei lavoratori siano compatibili con quelli dell'azienda. Ma quando le due cose sono in linea, il morale sul posto di lavoro si trasforma. Dirigere significa dare alle persone delle motivazioni, stimolarle, incoraggiarle a essere creative e così producono di più e meglio quando hanno presente lo scopo per cui lavorano. Questo è lo spirito della Total Quality Management e sebbene difficile come ogni cambiamento comporta, vale la pena provarci.

I PRINCIPI DELLA QUALITA'

n.	Descrizione	Portano a:
1	ORGANIZZAZIONE ORIENTATA AL CLIENTE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aumento del reddito e delle quote di mercato; ➤ Migliore efficacia nel perseguire la soddisfazione dei clienti e comprendere le loro esigenze e aspettative; ➤ Misurare la soddisfazione del cliente ed agire di conseguenza.
2	LEADERSHIP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Il personale sarà coinvolto e motivato nel perseguimento degli obiettivi e dei traguardi dell'impresa riducendo disguidi di comunicazione tra i diversi livelli della stessa; ➤ Tener conto delle esigenze di tutte le parti interessate, inclusi clienti, proprietari, personale, fornitori comunità locali e la società in generale. <i>Creare fiducia e dissipare i timori.</i> ➤ <i>Stabilire una chiara visione del futuro dell'organizzazione.</i> ➤ <i>Creare e sostenere valori comuni e modelli di regole etiche e di correttezza a tutti i livelli dell'organizzazione; incoraggiare e riconoscere i contributi forniti dal personale.</i>
3	COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Trasmettere al personale le conoscenze, le competenze, le esperienze e la consapevolezza del loro coinvolgimento nell'ambito dell'impresa e condividerle liberamente;</i> ➤ <i>Comprendere l'importanza del suo contributo e del suo ruolo nell'organizzazione: a fronte dei suoi obiettivi e traguardi; dei problemi e situazioni; del contributo al miglioramento continuativo</i>
4	APPROCCIO PER PROCES SI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Minori costi e cicli più brevi, mediante un efficace uso delle risorse.</i> ➤ <i>Stabilire i ruoli e le responsabilità sugli obiettivi comuni, ridurre le barriere tra i processi e persone</i> ➤ <i>Valutare i rischi, e l'impatto delle attività sui clienti, sui fornitori e sulle altre parti interessate</i> ➤ <i>Misurare e analizzare i risultati delle attività rispetto gli obiettivi e migliorare continuamente;</i>
5	MIGLIORAMENTO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Razionalizzazione delle attività di miglioramento a tutti i livelli, per perseguire gli obiettivi strategici.</i> ➤ <i>Adottare, per l'intera organizzazione, un approccio coerente nel miglioramento continuativo.</i> ➤ <i>Formare e coinvolgere il personale, a tutti i livelli, sui metodi e strumenti per il miglioramento.</i> ➤ <i>Fare, del miglioramento continuativo di prodotti, processi e sistemi, un obiettivo per tutto il personale.</i> ➤ <i>Stabilire traguardi per il miglioramento continuativo e misure per seguirne l'andamento.</i> ➤ <i>Riconoscere e dare credito dei miglioramenti.</i>
6	DECISIONI BASATE SU DATI. DI FATTO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Assicurarsi che i dati e le informazioni siano accurati ed affidabili.</i> ➤ <i>Rendere accessibili dati ed informazioni al personale a tutti i livelli.</i> ➤ <i>Analizzare i dati e le informazioni utilizzando metodi validi, riferibili e ripetibili.</i> ➤ <i>Assumere decisioni e prendere azioni basandosi su analisi di fatti reali e bilanciandole.</i>
7	GESTIONE DELLE RELAZIONI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Maggior capacità di creare valore, per entrambe le parti.</i> ➤ <i>Flessibilità e prontezza nel dare risposte congiunte al mutare del mercato o delle esigenze e aspettative dei clienti.</i> ➤ <i>Ottimizzazione di costi e risorse</i> ➤ <i>Stabilire rapporti in grado di bilanciare i guadagni a breve con logiche di lungo termine</i> ➤ <i>Condividere esperienze e risorse con i principali partners.</i> ➤ <i>Identificare e selezionare i fornitori principali.</i> ➤ <i>Stabilire comunicazioni chiare ed aperte</i> ➤ <i>Scambiarsi informazioni e piani per il futuro.</i> ➤ <i>Individuare attività congiunte per lo sviluppo ed il miglioramento</i> ➤ <i>Suggerire, incoraggiare e riconoscere i miglioramenti e gli obiettivi raggiunti</i>

D.P.R. 24/05/88 N. 224 RESPONSABILITA' PER DANNI DA PRODOTTO DIFETTOSO

Il decreto del Presidente della Repubblica 24 maggio 1988, n°224, recante l'attuazione della Direttiva 85/374/CEE, relativa al riavvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri in materia di responsabilità per danno da prodotti difettosi, ai sensi dell'articolo 15 della legge 16 aprile 1987, ha assicurato un elevato livello di tutela dei consumatori e degli utenti.

Tale provvedimento ha introdotto nel nostro ordinamento, nel 1988 con il d.p.r. 24-05.88 n. 224, la dottrina e la giurisprudenza, che hanno sviluppato orientamenti tali da rendere effettiva la tutela del consumatore in ordine al risarcimento dei danni derivatigli dal prodotto. Per prodotto difettoso si intende quel prodotto che non offre la sicurezza che ci si può legittimamente attendere tenuto conto di una serie di circostanze.

Inizialmente la giurisprudenza italiana era orientata nel senso di risolvere il problema sul piano della responsabilità contrattuale, attraverso l'uso da parte dell'acquirente danneggiato dell'azione per vizi della cosa venduta nei confronti del venditore del bene danneggiante. In altri termini era il cliente che doveva dimostrare che il danno subito era causato dalla difettosità del prodotto.

Per quanto concerne l'onere della prova, esso era posto a carico del danneggiato limitatamente alla dimostrazione del difetto del danno e la connessione causale tra l'uno e l'altro, mentre ricadeva sul produttore, per sollevarsi dalla responsabilità, l'onere di provare l'assenza di vizi del prodotto. Si comprende che il conflitto era impari se il produttore era una grande impresa.

Fra i soggetti che possono pretendere il risarcimento dal produttore del bene difettoso c'è, non solo il consumatore (danneggiato) che ha direttamente acquistato il bene, ma anche chi, non assumendo tale veste, sia stato danneggiato dal bene difettoso in conseguenza del suo utilizzo da parte dell'acquirente o di terze persone.

In tal senso, la dottrina ma anche la giurisprudenza aveva inteso il D.P.R. 224/1988 come provvedimento rivolto alla tutela dell'integrità fisica non solo del consumatore, ma anche di chi usava il bene per la propria attività lavorativa, andando oltre a quanto stabilito dalla direttiva n. 374/1985 che riteneva solo il consumatore soggetto da proteggere nella sua integrità fisica e nei suoi beni.

Il produttore, chiamato in contenzioso per far fronte a problemi derivati dalla difettosità del prodotto, lamentati dal cliente, dovette adottare delle registrazioni di dati su prove e controlli effettuate sui prodotti e processi nelle diverse fasi di lavorazioni e anche sulla materia prima utilizzata, dando evidenza così della conformità del prodotto sulla base della rintracciabilità dei dati. Il limite di questa attività era ed è l'inesistente o limitata registrazione dei dati funzionali e prestazionali del prodotto in missione d'uso, risolta con l'assistenza post-vendita, oramai diffusa soprattutto nelle grandi aziende.

Tale attività divenne, ed è ancora, un requisito fondamentale delle norme ISO 9000 e di leggi cogenti in particolar modo nel settore alimentare e della sicurezza.

INTRODUZIONE

Il concetto di responsabilità sociale delle imprese significa attuare un miglioramento consapevole e personale volto a migliorare la società e rendere più pulito l'ambiente.

Tale responsabilità si esprime nei confronti dei dipendenti e di tutte quelle parti interessate all'attività dell'impresa che possano, a loro volta, influire sul risultato dell'attività stessa.

Tale visione concorda con il messaggio fondamentale della strategia di sviluppo sostenibile adottata dal Consiglio europeo di Göteborg, nel giugno 2001, secondo la quale nel lungo termine la crescita economica, la coesione sociale e la tutela dell'ambiente vanno di pari passo, dichiarazione dell'UNICE (Unione delle Confederazioni dell'Industria e dei Datori di Lavoro d'Europa).

Quando la responsabilità sociale dell'impresa costituisce un processo di gestione dei suoi rapporti con tutte le parti interessate, che realmente influiscano sul proprio libero funzionamento e competitività, le prospettive commerciali diventano chiare.

Di conseguenza la responsabilità sociale dell'impresa, così come la gestione della qualità, deve essere considerata un investimento e non un costo.

Le imprese possono quindi adottare un approccio che integri gli aspetti finanziari, commerciali e sociali, elaborando in tal modo una strategia di lungo periodo che minimizza i rischi collegati alle incertezze.

Le imprese dovrebbero realizzare la propria responsabilità sociale non solo a livello europeo, ma planetario, compresa l'intera catena di produzione.

Fattori che alimentano tale evoluzione verso una responsabilità sociale delle imprese:

- le nuove preoccupazioni e attese dei cittadini, dei consumatori, delle pubbliche autorità e degli investitori in vista della mondializzazione e delle trasformazioni industriali di grande portata,
- criteri sociali che influiscono sempre più sulle decisioni di investimento degli individui o delle istituzioni, sia in quanto consumatori che in quanto investitori,
- le inquietudini crescenti suscitate dal deterioramento dell'ambiente provocato dall'attività economica,
- la trasparenza arrecata dai mezzi di comunicazione e dalle tecnologie moderne dell'informazione e della comunicazione nell'attività delle imprese.

IL CONTESTO POLITICO

Sin dal 1993, l'appello del Presidente Delors, economista francese, alle imprese europee, che chiedeva loro di prendere parte alla lotta contro l'esclusione sociale, si è tradotto in particolare nel senso di responsabilità delle imprese per quanto riguarda le buone prassi collegate all'istruzione e alla formazione lungo tutto l'arco della vita, all'organizzazione del lavoro, all'uguaglianza delle opportunità, all'inserimento sociale e allo sviluppo durevole.

Il Consiglio europeo di Lisbona, che si è posto l'obiettivo di costruire un'economia della conoscenza dinamica e Competitiva basata sulla coesione, ha fatto in particolare appello al senso di responsabilità delle imprese nel settore sociale per le buone prassi collegate

all'istruzione e alla formazione lungo tutto l'arco della vita, all'organizzazione del lavoro, alla parità delle opportunità, all'inserimento sociale e allo sviluppo durevole.

Gli approcci alla responsabilità sociale delle imprese devono inoltre essere compatibili e in accordo con le politiche comunitarie e con gli obblighi internazionali. In Danimarca, il ministro degli affari sociali ha lanciato nel 1994 una campagna intitolata "Una preoccupazione comune - la responsabilità sociale delle imprese". Nel Regno Unito, nel marzo 2000, è stato nominato un ministro della responsabilità sociale delle imprese. Quest'ultimo ha creato un gruppo fra i ministeri per migliorare il coordinamento delle attività volte a promuovere tale tema nell'ambito del governo.

Il principale contributo di un approccio europeo sarà di arrecare un valore aggiunto alle azioni esistenti e di completarle:

- instaurando un quadro globale europeo destinato a favorire la qualità e la convergenza delle procedure sulla responsabilità sociale delle imprese, grazie all'elaborazione di principi, approcci e strumenti atti alla promozione di nuove prassi e idee innovative,
- sostenendo le buone prassi destinate a garantire una valutazione efficiente in termini di costi e una verifica indipendente delle procedure di responsabilità sociale delle imprese, garantendo in questo modo la loro efficacia e la loro credibilità.

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE

DIMENSIONE INTERNA ALL'IMPRESA

Essere socialmente responsabili significa applicare norme sociali che superino gli obblighi giuridici fondamentali, ad esempio nel settore della formazione, delle condizioni di lavoro o dei rapporti tra la direzione e il personale e può altresì avere dal canto suo un impatto diretto sulla produttività. La responsabilità sociale delle imprese è promossa prevalentemente da grandi società o dalle multinazionali: anche se numerose PMI assumono già la loro responsabilità sociale attraverso un impegno a livello locale.

Gestione delle risorse umane

Attualmente, una delle maggiori sfide che devono affrontare le imprese è di attrarre e conservare i lavoratori qualificati. In tal senso delle misure adeguate potrebbero comprendere: la formazione lungo tutto l'arco della vita, la responsabilizzazione del personale, un miglioramento del circuito d'informazione nell'impresa, un migliore equilibrio tra lavoro, famiglia e tempo libero, l'applicazione del principio di uguaglianza per le retribuzioni e le prospettive di carriera delle donne, la partecipazione ai benefici e le formule di azionariato, nonché la presa in considerazione della capacità d'inserimento professionale e della sicurezza sul posto di lavoro, di minoranze etniche, anziani, donne, disoccupati di lunga durata e persone sfavorite sul mercato del lavoro.

Salute e sicurezza nel lavoro

Tradizionalmente la sicurezza nel lavoro è stata affrontata attraverso misure legislative cogenti. Tuttavia la tendenza alla subfornitura rende le imprese maggiormente dipendenti

dal modo in cui i subfornitori rispettano le norme di salute e di sicurezza, soprattutto quelli che lavorano in locali propri, introducendo così la necessità di una qualifica preventiva degli stessi. Le imprese sono chiamate sempre più a documentare e comunicare agli organismi preposti i risultati dei controlli sulle attività dei fornitori. Una serie di criteri di salute e di sicurezza nel lavoro sono stati inseriti, a vari livelli, nei programmi esistenti di certificazione e di etichettatura dei prodotti o attrezzature.

Adattamento alle trasformazioni

Le ristrutturazioni su grande scala registrate in Europa suscitano inquietudine in tutti i lavoratori dipendenti e nelle altre parti interessate. Poche imprese, soprattutto quelle più grandi, sfuggono ai progetti di ristrutturazione, delocalizzazione e internazionalizzazione. Le PMI, inserite nei circuiti di subfornitura sono costrette a chiudere. Ristrutturare in un'ottica socialmente responsabile significa equilibrare e prendere in considerazione gli interessi e le preoccupazioni di tutte le parti interessate ai cambiamenti e alle decisioni. È necessario che qualunque ristrutturazione debba essere accuratamente preparata: identificando i rischi più importanti, calcolando tutti i costi diretti e indiretti delle varie azioni strategiche e valutando tutte le soluzioni alternative in grado di limitare i licenziamenti. L'esperienza delle grandi ristrutturazioni effettuate in Europa nell'industria siderurgica, e navale ha mostrato che il successo può essere meglio ottenuto grazie agli sforzi congiunti dei poteri pubblici, delle imprese e dei rappresentanti del personale (sindacati).

Gestione degli effetti sull'ambiente e delle risorse naturali

In generale, una riduzione del consumo delle risorse o delle emissioni inquinanti (CO₂) e dei rifiuti può comportare una diminuzione delle ripercussioni sull'ambiente. La Politica integrata tra pubblico e privato, basata sull'esame dell'impatto ambientale dei prodotti lungo tutto il loro ciclo di vita presuppone un dialogo aperto tra le imprese e le altre parti interessate, per individuare la strategia più efficace e meno costosa. Il sistema comunitario di gestione ambientale e di certificazione (EMAS= Eco -Management and Audit Scheme) ISO 19000, incoraggia i datori di lavoro a realizzare, sistemi di gestione ambientale e di audit in grado di promuovere un miglioramento continuo delle prestazioni in materia di tutela ambientale. I loro obiettivi di protezione dell'ambiente sono resi pubblici e convalidati da organismi accreditati.

DIMENSIONE ESTERNA ALL'IMPRESA

La responsabilità sociale delle imprese si estende al di là del perimetro dell'impresa, integrando la comunità locale e coinvolgendo, oltre ai lavoratori dipendenti e agli azionisti, un ampio ventaglio di parti interessate: partner commerciali e fornitori, clienti, poteri pubblici e ONG (Organismi Non Governativi) che rappresentano la comunità locale e l'ambiente. In un mercato globale, la responsabilità sociale delle imprese deve anche superare le frontiere europee, ed ha incoraggiato un dibattito sul ruolo e lo sviluppo di un sistema di governo a livello planetario: si può considerare che l'elaborazione di prassi volontarie nel settore della responsabilità sociale delle imprese possa arrecare un importante contributo.

Comunità locali

Le imprese recano il loro contributo alla comunità, in particolare a quella locale, fornendo posti di lavoro, indotto, salari, prestazioni ed entrate fiscali. A loro volta, le imprese dipendono dalla buona salute, dalla stabilità e dalla prosperità delle comunità che le accolgono. D'altro canto, le imprese possono anche essere all'origine di numerose attività inquinanti: rumore, luce, inquinamento dell'acqua, emissioni nell'aria, contaminazione dei suoli e tutti i problemi ecologici collegati al trasporto e all'eliminazione dei rifiuti. E' evidente la necessità della gestione delle relazioni tra imprese e territorio.

Diritti dell'uomo

Questo aspetto è riconosciuto da strumenti internazionali quali la Dichiarazione dell' ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) relativa ai principi e diritti fondamentali nel lavoro e i principi direttivi dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e Sviluppo Economico) destinati alle imprese multinazionali. Il tema dei diritti dell'uomo è estremamente complesso e pone problemi di ordine politico, giuridico e morale.

Le imprese devono affrontare questioni spinose: come identificare le circostanze nelle quali la loro specifica responsabilità si distingue da quella dei governi dei paesi loro partner commerciali, in particolar modo quando in questi ultimi i diritti dell'uomo sono frequentemente violati. Questo rimane tutt'ora un problema aperto.

Una innovazione fondamentale dell'Accordo di Cotonou -23 giugno 2000, (2000/4837CE tra UE e stati dell'Africa, Caraibi del Pacifico) è il riconoscimento della lotta contro la corruzione quale "elemento fondamentale" e l'esplicito riferimento alla corruzione come uno dei problemi essenziali da risolvere per garantire lo sviluppo. Casi gravi di corruzione, possono costituire motivo di sospensione della cooperazione.

RESPONSABILITA' SOCIALE – NORMA SA 8000

Scopo e ambito d'azione

La sigla SA 8000 (tecnicamente SA8000:2008; SA sta per Social Accountability) identifica uno standard internazionale di certificazione redatto dal CEPAA (Council of Economical Priorities Accreditation Agency – conciliazione di economia priorità agenzia di accreditamento) volto a certificare alcuni aspetti dell'azienda attinenti alla responsabilità sociale d'impresa, da parte degli Organismi di Certificazione. Questi aspetti sono:

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

La norma nasce con riferimento ai principi stabiliti da altri documenti internazionali quali:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia;

- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne.
- Convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro).

L'ILO è l'agenzia delle Nazioni Unite, rappresentata dai governi di 186 Stati membri, dagli imprenditori e dai lavoratori ed è responsabile di promuovere il lavoro dignitoso in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e incoraggiare l'occupazione.

Elementi normativi di riferimento delle SA 8000 che l'azienda deve rispettare

- ILO Convenzioni 29 e 105 (Lavoro Obbligato e Vincolato)
- ILO Convenzione 87 (Libertà di Associazione)
- ILO Convenzione 98 (Diritto di Contrattazione Collettiva)
- ILO Convenzioni 100 e 111 (Parità di retribuzione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile; Discriminazione)
- ILO Convenzione 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)
- ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)
- ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- ILO Convenzione 159 (Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili)
- ILO Convenzione 177 (Lavoro a domicilio)
- ILO Convenzione 182 (peggiori forme di lavoro minorile)
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le Donne.

REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE ESTRAPOLATI DA SA 8000

1 Lavoro infantile – criteri

- L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile come definito. *(Definizione di bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta. Se, comunque, la legge locale sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i Paesi in via di sviluppo che aderiscono alla Convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa.)*

2 Lavoro obbligatorio – criteri

Criterio: l'azienda non deve ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro obbligato e non deve essere richiesto al personale di lasciare "depositi" o documenti d'identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.

3 Salute e sicurezza – criteri

L'azienda, tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo all'industria e a tutti i relativi rischi, deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre e deve adottare le misure adeguate per prevenire e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo attribuibili all'ambiente di lavoro;

4 Liberta' di associazione e diritto alla contrattazione collettiva. – criteri

- L'azienda deve rispettare il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva;
- L'azienda deve, nelle situazioni in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato dalla legge, facilitare mezzi analoghi di libera e indipendente associazione e di contrattazione per tutto il personale

5 Discriminazione – criteri

- L'azienda non deve attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età;
- L'azienda non deve interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica;

6 Procedure disciplinari – criteri

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

7 Orario di lavoro – criteri

- L'organizzazione deve rispettare le leggi e gli standard industriali applicabili sull'orario di lavoro. La settimana lavorativa deve essere stabilita dalla legge, ma non deve di norma eccedere le 48 ore

8 Retribuzione – criteri

- L'azienda deve garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.;
- 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 remunerazione sia elargita in contanti o tramite assegno, secondo la modalità più conveniente per i lavoratori.

9 Sistemi di gestione – criteri

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

- a) comprenda l'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti della presente norma e a tutti quelli altrimenti sottoscritti dall'azienda;
- b) comprenda l'impegno a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella Sezione II e la loro interpretazione;
- c) comprenda l'impegno al miglioramento continuo;
- d) sia effettivamente documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e sia accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, il management, i supervisor, e l'organico operativo, sia esso direttamente assunto, a contratto, o altrimenti rappresentante l'azienda;
- e) sia disponibile al pubblico.
- f) riesame della Direzione;
- g) rappresentanti dell'azienda;
- h) pianificazione e implementazione;
- i) controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori;
- l) problematiche e azioni correttive;
- m) comunicazione esterna;
- n) accesso alla verifica;
- o) registrazioni.

STATO DELL'ARTE DELLA CERTIFICAZIONE SA 8000 NEL MONDO E IN ITALIA

Nel 2018 erano **5.018**. le imprese al mondo certificate con lo standard SA8000 di cui **1.081** in Italia e ben **173** in Toscana.(*)

Questi numeri hanno fatto della Toscana la prima regione al mondo per imprese certificate (il 16% del totale). Tale record fu il risultato del programma 'Fabrica Ethica' della Regione Toscana, che dal 2001 aveva promosso la cultura della Responsabilità Sociale delle Imprese sostenendo la certificazione, anche grazie a misure che, per le imprese virtuose, abbatterono l'Irap dello 0,50%, offrivano un maggiore punteggio nei bandi per la richiesta di contributi e una maggiore visibilità del loro operato.

Le azioni di Fabrica Ethica furono realizzate attraverso una condivisione ed una collaborazione multistakeholder, attraverso un organo consultivo e propositivo, la Commissione Etica Regionale – CER, che riuniva gli attori economici e sociali regionali.

In Toscana la responsabilità sociale è disciplinata dalla Legge Regionale 8 maggio 2006 n. 17, "Disposizioni in materia di responsabilità sociale delle imprese" (pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione Toscana n. 13 del 12 maggio 2006)[2]. *(statistiche SAAS <http://www.saasaccreditation.org/?q=node/23>).