

SA 8000: le ragioni e il metodo per l'applicazione

Renzo Serra
r.serra@tiscalinet.it

La Norma SA 8000 è il riferimento disponibile per la certificazione della Responsabilità Sociale delle Organizzazioni e per l'iscrizione all'Albo di tutela del Lavoro Minorile. Vengono indicate le motivazioni che portano alla scelta di questo strumento e le metodiche di base necessarie per organizzare e sviluppare il Sistema Etico aziendale conforme.

Perché adottare SA 8000

Dopo la pubblicazione della **Norma SA 8000** il tema della Responsabilità Sociale ha potuto affermarsi nelle Organizzazioni in termini normativi. Precedentemente solo negli USA e in alcune Organizzazioni del Nord Europa si era sviluppata la coscienza dell'utilità aziendale dei Sistemi Etici volti al miglioramento della profittabilità.

La crescente **sensibilità del mercato ai valori di Responsabilità Sociale** legati ai prodotti posti in commercio ha spinto alla pubblicazione della Norma e ha iniziato ad indurre nelle Aziende la convinzione che la relativa certificazione rappresenti una leva competitiva.

Stiamo assistendo ad una **evoluzione culturale rapida e profonda** in cui i valori umani stanno acquisendo un'importanza crescente. Il dibattito in materia è sempre più serrato, la bibliografia sempre più ricca.

Ad esempio alcuni spunti dal volume *Le sfide dell'etica* di Zygmunt Bauman (ed. Feltrinelli, Campi del sapere, 1996) possono indurre alle seguenti riflessioni:

- ❑ Il **modernismo** è dominato dalla "paura dell'uomo", delle sue pulsioni e della sua irrazionalità. Questo ha portato allo sviluppo di **ideologie** che hanno finito per umiliare l'uomo limitandogli pesantemente la possibilità di compiere delle scelte. Bisogna sviluppare un **nuovo umanesimo** che restituisca la dignità all'uomo restituendogli la libertà, senza codici di comportamento rigidi e gerarchizzati, ma con regole di comportamento **condivise** e alle quali aderire **volontariamente**. Questa strada consente di sviluppare le **energie creative** dell'uomo mantenendo il **controllo** dell'arbitrio e delle posizioni dominanti.
- ❑ Bisogna passare dall'"**etica hard**" all'"**etica soft**". Ossia le regole di comportamento cogenti centralizzate e unificate devono essere sostituite da regole individuali e di Organizzazione con il necessario margine di adattamento alle esigenze specifiche (diverse *polis*, diversi individui), purché esistano dei **riferimenti** (normativi) **chiari e certificabili**.
- ❑ La ricerca dell'**universalismo** dei criteri di convivenza deve essere **superata da una concezione pragmatica** che tenga conto delle **differenze di tempo e di spazio**: le stesse regole non possono valere rigidamente per tutti i contesti sociali né per lo stesso contesto col trascorrere del tempo e quindi col mutare delle condizioni. Quindi bisogna introdurre un **relativismo delimitato da regole di base comuni ed evolutive**.
- ❑ La **diffusione del potere economico** per effetto dell'evoluzione tecnologica e delle comunicazioni ha determinato la necessità di **riferimenti applicabili in ogni contesto socio/economico**. La Norma SA 8000 soddisfa questo requisito in quanto applicabile in ogni regione geografica e per Organizzazioni di qualsiasi dimensione.
- ❑ L'estensione dei regimi democratici accentua l'importanza della **responsabilità individuale e di Organizzazione** a fronte di una **decescente autorità morale degli Stati**. Il concetto di politica sta evolvendo da "*custode dell'umanità*" (Aristotele) a "*servizio*" (Rawls) di una società che in altre sedi sviluppa le proprie scelte etiche e culturali. Per questo necessitano riferimenti operativi come SA 8000 che rappresentano la sintesi di **valori culturali diffusi e accettati**.
- ❑ Il **mercato** sta spontaneamente sviluppando una **capacità di giudizio morale** a cui le Aziende devono rispondere in modo organizzato e credibile come la certificazione di conformità a SA 8000.

Quanto alle recenti occasioni di dibattito si può ricordare:

- ❑ La riunione organizzata a fine Giugno '99 dall'OCSE ad Amsterdam per studiare con i maggiori esperti internazionali quanto il **capitale umano** condizioni le prestazioni aziendali secondo la nuova prospettiva della "*knowledge economy*": gli **aspetti etici dell'economia hanno fondamentali riflessi sulle reazioni umane degli stakeholders** e quindi sul capitale umano delle Organizzazioni.
- ❑ La pubblicazione del libro *The hungry spirit* di **Charles Handy** ha riproposto l'importanza dei **valori etici del lavoro**, dopo la soluzione dei problemi di sopravvivenza. La ricerca di un capitalismo "*correttamente egoista*" di Handy giustifica la risposta di un "*capitalismo etico*" che sappia sviluppare regole di comportamento riferite a Normative internazionali.
- ❑ Il **progetto di legge** in fase di approvazione da parte del Parlamento per la tutela del lavoro minorile che ammette la certificazione secondo SA 8000 come requisito per l'iscrizione automatica all'Albo previsto.

Dove è utile

Lo sviluppo di **Sistemi Etici** ispirati alle SA 8000 trova la sua naturale applicazione nei seguenti contesti.

- ❑ **Aziende** che intendono migliorare la loro profittabilità e la loro immagine sul mercato controllando i rischi di possibili situazioni di reputazione negativa, oppure che intendono iscriversi all'Albo di tutela del lavoro minorile.
- ❑ **Cooperative e Organizzazioni no-profit** che pongono requisiti etici nella loro ragione sociale.
- ❑ **Enti pubblici** che intendono regolare i comportamenti del personale secondo criteri di correttezza insita nella missione.
- ❑ **Organizzazioni che pubblicano appalti** e intendono utilizzare fornitori sicuramente ineccepibili sul piano dei rapporti di lavoro.

In **Italia** i comparti più a rischio dal punto di vista del rispetto delle normative cogenti nel trattamento dei lavoratori e dei criteri di discriminazione sembrano: costruzioni edili, tessile e confezione, calzatura e pelletteria. L'introduzione delle SA 8000 migliorerebbe sicuramente le **condizioni di lavoro**, con particolare riferimento ai 300.000 minori e agli extracomunitari, e contribuirebbe alla **riduzione degli infortuni**. Appare auspicabile la certificazione SA 8000 per le Imprese che concorrono ad **appalti pubblici** analogamente a quanto previsto dalla cosiddetta Legge Merloni-ter per i Sistemi Qualità.

Chi l'ha sviluppata e adottata

Social Accountability SA 8000

Il **CEP** (Council on Economic Priorities) è un'organizzazione americana che riunisce rappresentanti del Governo, Sindacati, Università, Catene Distributive, Società di Consulenza, Enti di Certificazione.

Il CEP ha creato al suo interno l'organizzazione **CEPAA Accreditation Agency** (– *Sito Internet: www.cepaa.org - e.mail: info@cepaa.org*) che nell'Ottobre del '97 ha pubblicato la prima norma sulla responsabilità sociale: SA 8000, per rispondere alla richiesta dell'opinione pubblica sulle garanzie di tipo sociale dei sistemi di produzione dei prodotti offerti sul mercato.

Lo **scopo** della norma è definire lo standard di auditing etico e sociale. I riferimenti sono: convenzioni ILO (International Labour Organization), Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, convenzioni Onu sui diritti dei bambini.

I **contenuti** sono:

1. scopo e applicabilità
2. elementi normativi e loro interpretazione
3. definizioni
4. requisiti di responsabilità sociale: lavoro minorile, lavoro forzato, salute e sicurezza, libertà di associazione e diritti di rappresentanza collettiva, discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro, retribuzione, sistemi di gestione

L'**architettura** della Norma e il metodo di certificazione si ispirano alla **ISO 9000**, con le seguenti caratteristiche peculiari delle **visite ispettive**:

- verifica di **prestazioni specifiche di responsabilità sociale** definite da requisiti minimi;

- richiesta agli Auditor di consultare tutte le **parti interessate**: Sindacati, Organizzazioni Non Governative (NGO), rappresentanti della comunità civile e religiosa, lavoratori;
- esistenza di un metodo semplice e facilmente accessibile che permetta ai lavoratori, alle NGO e alle altre parti interessate di fornire **informazioni sulle non conformità** dell'Organizzazione in esame rispetto alla Norma.

Gli aspetti interpretativi e applicativi della Norma sono sviluppati nel **GUIDANCE DOCUMENT FOR SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000**, edito per la prima volta dal CEPAA nel 1999 e che sarà sottoposto a revisione annuale. L'insieme della Norma SA 8000 e della GUIDA vuole essere un contributo al **miglioramento delle condizioni di lavoro nel mondo intero**. Infatti la Norma è applicabile ad Organizzazioni di qualunque dimensione situate in qualsiasi parte del mondo.

Organismi di certificazione accreditati CEPAA

All'atto della stesura dell'articolo risultano accreditati i seguenti Organismi di certificazione:

- **SGS ICS** – Società Generale di Sorveglianza - Servizi di Certificazione Internazionale S.r.l.
- **BVQI** – Bureau Veritas Quality International
- **DNV** – Det Norske Veritas

Per aggiornamenti è possibile consultare il sito Internet CEPAA.

Corsi di formazione

Alcuni Organismi di certificazione e lo stesso CEPAA organizzano corsi di formazione accreditati per l'informazione di base o per la qualifica degli Auditor secondo lo schema **SA 8000 AUDITOR CERTIFICATION PROGRAM** edito da CEPAA nel Gennaio 1999.

Per il calendario dei corsi CEPAA è possibile consultare il sito Internet.

Aziende certificate

All'atto della stesura dell'articolo sul sito Internet CEPAA risultano certificate le seguenti aziende:

1. *Avon Products, Suffern New York*
2. *The Marketing Store Worldwide, Hong Kong*
3. *Cheng Da Toys Co, Dongguan, China*
4. *CESG-Centro de Excelencia Para, Brazil*
5. *Argeal Diecasting and Plastic, Shenzhen, China*
6. *Avon Springdale Manufacturing Facility, Cincinnati, Ohio*
7. *ACROPLASTICA, Italy*
8. *Avon Morton Grove, Illinois*
9. *Coop Italia, Italy - Email: coopitalia.ut02@interbusiness.it – att.ne Claudio Mazzini*
10. *Dongguan Yi Hua Toys, Dongguan, China*
11. *Pearl Tower Garments & Toys, Shenzhen, China*
12. *Bowa Toys Manufacturing, Zhongshan, China*
13. *Keyhinge Toys Vietnam, Danang, Vietnam*
14. *Tsuen Lee Metals & Plastic Toys, Shenzhen, China*
15. *Tri-S Manufacturing (China), Dongguan, China*

Da notizie di stampa e dagli Organismi di certificazione giungono informazioni sulle attività intraprese da numerose aziende per introdurre il Codice Etico e arrivare alla certificazione.

Come si può operare

L'introduzione dei Codici Etici è conseguente ad una maturazione del concetto di **impresa come soggetto non solo economico ma anche sociale**. Questo è possibile attraverso un sostanziale progresso culturale sia a livello generale nella società sia a livello specifico nelle Organizzazioni. I passaggi per la diffusione dei Codici Etici possono essere definiti per entrambe i livelli.

L'approccio generale

La metodologia per lo sviluppo e l'introduzione dei codici etici nel contesto sociale ed economico può essere del tutto analoga a quella già utilizzata per la qualità:

- 1) dibattito culturale per la definizione dei **valori etici** primari promosso nelle sedi istituzionali: ONU, ILO, CEPAA, Istituto europeo per il bilancio sociale (Milano), Organizzazioni di Commercio Equo e Solidale (Alternative Trading Organisation - A.T.O.'s), Isea – Institute of social and ethical accountability (Londra), CELE – Centre for Ethics, Law & Economics (LIUC di Castellanza), Istituto Scientifico H San Raffaele – Centro di ricerca in etica degli affari, delle professioni e della politica (Milano), CeRGAS - Università Bocconi (Milano);
- 2) creazione di un'**Authority etica**: attualmente è realizzata nel CEPAA - sarebbero auspicabili analoghi Organismi a livello nazionale tra loro coordinati per un controllo più capillare;
- 3) stesura di **normative etiche generali** di riferimento a cura dell'Authority: attualmente SA 8000, GUIDA APPLICATIVA, PROGRAMMA DI CERTIFICAZIONE DEGLI AUDITORS - l'attività normativa dovrebbe essere estesa ad altri campi oltre al controllo delle condizioni di lavoro;
- 4) accreditamento di **Organismi di certificazione etica** e vigilanza da parte dell'Authority: attualmente SGS ICS, BVQI, DNV;
- 5) stesura da parte delle aziende o delle associazioni dei **codici etici aziendali**: oltre alle Organizzazioni certificate attualmente molte altre Organizzazioni, soprattutto in USA applicano Codici Etici aziendali;
- 6) richiesta da parte delle aziende della **certificazione**: le Organizzazioni attualmente certificate hanno effettuato questa scelta per avere vantaggi competitivi sul mercato.

In Italia si sta registrando un progressivo interesse per l'argomento, evidenziato dal numero di Aziende già certificate o in fase di certificazione, dalla disponibilità di corsi di formazione accreditati CEPAA, dalla nascita della prima Banca Popolare Etica con sede a Padova e Uffici Operativi a Milano e Bologna, dai servizi etici offerti da numerose Banche, dalla presenza di tre Organismi di certificazione secondo SA 8000, dalla disponibilità di Consulenti in grado di supportare le Organizzazioni che intendono sviluppare Codici Etici.

Il Sistema Etico nelle Organizzazioni

All'interno delle Organizzazioni, che possono essere Aziende o Enti sia di diritto privato, sia a partecipazione statale o no-profit, oppure Enti e Istituzioni pubbliche, è oggi possibile introdurre **Codici Etici progettati mantenendo come riferimento SA 8000 e ritagliando i contenuti secondo la specificità dell'Organizzazione**.

La struttura di un Codice Etico può ricondursi alla stessa logica dei Sistemi Qualità e quindi può essere formata da un Manuale, più Procedure ed eventuali Istruzioni Operative.

Il Manuale

Enuncia la politica dell'organizzazione nei confronti della Responsabilità Sociale e definisce la struttura organizzativa preposta al controllo ed allo sviluppo del Sistema.

Le Procedure

Possono riguardare, secondo le caratteristiche dell'Organizzazione, sia i punti della Norma SA 8000, sia argomenti aggiuntivi secondo la politica enunciata nel Manuale.

Per soddisfare i requisiti della Norma bisogna considerare l'applicabilità e quindi coprire con Procedura i seguenti punti, considerando la legislazione vigente e le prescrizioni della Norma:

1. **lavoro minorile**: eliminazione e recupero dell'eventuale lavoro minorile esistente, regolamentazione del lavoro giovanile fino ai 18 anni;
2. **lavoro forzato**: eliminazione di ogni possibile forma di coartazione materiale e psicologica del lavoro, compresi depositi di danaro o documenti;
3. **salute e sicurezza**: ambiente di lavoro adeguato, definizione del Rappresentante della Direzione, analisi e prevenzione dei rischi, definizione dei piani di miglioramento, addestramento del personale, disponibilità di servizi igienici, mense, alloggi e dormitori adeguati;
4. **libertà di associazione e diritti di rappresentanza collettiva**: facilitazione della costituzione di rappresentanze liberamente elette e con la possibilità di libera comunicazione con il personale, contrattazione collettiva;
5. **discriminazione**: pari trattamento per assunzioni, retribuzione, addestramento, promozioni, licenziamento, pensionamento, possibilità di soddisfare esigenze legate a religione, nazionalità, razza, disabilità, sesso, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazioni politiche, eliminazione di abusi gestuali, verbali, sessualmente coercitivi, minacciosi;
6. **pratiche disciplinari**: eliminazione di punizioni corporali, coercizioni mentali, abusi fisici e verbali;

7. **orario di lavoro:** limite ordinario e straordinario con adeguata retribuzione;
8. **retribuzione:** rispetto degli standard settoriali, copertura delle esigenze vitali con sufficiente margine discrezionale per il lavoratore, eliminazione di riduzioni disciplinari, chiarezza delle registrazioni, modalità di erogazione secondo le preferenze del lavoratore, eliminazione di lavoro nero o di falsi schemi di apprendistato;
9. **sistemi di gestione:** diffusione e riesame del Sistema, rappresentanti dell'Organizzazione e dei Lavoratori, struttura organizzativa e mansioni, addestramento, monitoraggio dei risultati, controllo dei fornitori per garantire la conformità della catena produttiva-distributiva, raccolta dei reclami e azioni correttive, comunicazioni del Sistema con l'esterno dell'Organizzazione, accesso alle verifiche (quando richiesto), registrazioni.

Le Istruzioni Operative

Ove opportuno possono essere sviluppate delle Istruzioni per definire i dettagli operativi delle disposizioni stabilite dal Manuale e dalle Procedure.

La certificazione etica

Quando il Sistema Etico è documentato e implementato nell'Organizzazione, questa può richiedere a uno degli Organismi di certificazione accreditati CEPAA l'effettuazione delle attività che possono portare all'emissione del certificato di conformità rispetto alla Norma di riferimento, se superate con esito positivo.

La certificazione riguarda una Organizzazione ben definita, escludendo quindi realtà associate o comunque collegate, e dei siti chiaramente identificati.

La situazione in Italia

Già nel Maggio '98 si è svolto a Milano il convegno dal titolo: "Responsabilità sociale. Un nuovo requisito richiesto alle imprese dal mercato e dalla società civile". I principali elementi emersi allora sono stati:

Chi fa il Bilancio Sociale: 50 imprese di servizi, 20 imprese industriali, 10 imprese agricole, 1 impresa di grande distribuzione, 10 municipalizzate, 1 Comune.

Perché viene fatto: coerenza con la finalità (motivazione istituzionale/gestionale) e con la strategia di motivazione reputazionale; legittimazione sociale (all'interno della quale è sempre presente quella mercantile).

Casi italiani di Bilancio Sociale: Cassa di Risparmio di Cento, Raffinerie AGIP petroli, Coop. Italia.

All'atto della stesura dell'articolo in Italia si registrano:

- 2 Organizzazioni certificate;
- 3 Organismi di certificazione disponibili;
- Diversi Corsi di formazione per l'informazione di base e la qualifica di auditor;
- Alcune Società di Consulenza e Consulenti free-lance disponibili;
- Alcuni Istituti Universitari che trattano l'argomento a livello didattico e di ricerca.

Conclusioni

Il Sistema Etico riferito alle SA 8000 consente di conseguire numerosi vantaggi per tutti gli stakeholders: gli **Azionisti** investono con più fiducia, i **Clienti** riducono i reclami, i **Fornitori** vedono transazioni trasparenti, i **Concorrenti** trovano lealtà nella competizione, le **Istituzioni** riducono i contenziosi, le **Rappresentanze Sindacali** hanno un ruolo istituzionalizzato, l'**immagine** aziendale migliora, il **management** è facilitato nella gestione del rischio, le **relazioni industriali** sono improntate alla correttezza, il **personale** apprezza **carriere** basate sul *merito* ed è **motivato** dal *clima di collaborazione* e dall'*orgoglio di appartenenza* ad una Organizzazione orientata verso obiettivi etici.

Quindi l'introduzione dei Sistemi Etici consente di realizzare **maggior profitto** per effetto sia della migliore **reputazione sulle condizioni di lavoro** nei siti di origine dei prodotti sia delle migliori **prestazioni del personale** e del **management**. Appare giustificata l'affermazione che questa scelta aziendale costituisce una **forte leva competitiva**.*

* ark STUDIO - vol POLIS - file ETICAMANAGER2 - amb WINWORD - 5 giugno 2018