

**INFORMATIVA SUI TEMI DELLA
RESPONSABILITA' SOCIALE SECONDO LA
NORMA SA8000**

§ I. SCOPO DELLA NORMA SA8000

La 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).

Ciò significa, per la LED SRL:

- considerare i propri DIPENDENTI come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione delle attività ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri CLIENTI come elemento fondamentale del successo dell'azienda, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti

§ II. LAVORO INFANTILE

La norma SA 8000 ha come scopo la proibizione di far lavorare i minori di 16 anni, in conformità a quanto previsto dalle Convenzioni ILO, dalle legislazioni nazionali, o da qualsiasi altra legge o norma vigente. 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.

§ III. LAVORO FORZATO

La norma 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*.

§ IV. SALUTE E SICUREZZA

La norma 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 termine*.

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.

In situazioni di grave e imminente pericolo (come incendio all'interno dell'azienda, calamità naturali – quali terremoti e allagamenti, fuoriuscita di gas, sostanze chimiche e tossiche dall'interno dell'azienda), è consentito ai lavoratori di allontanarsi dal luogo di lavoro anche senza autorizzazione da parte della società.

§ V. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE ED IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

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.

La SA8000 non richiede la costituzione di un sindacato.

La 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;
- 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.

§ VI. RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA8000

*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 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, ma deve rappresentare l'interfaccia tra i lavoratori e la direzione aziendale. 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.

§ VII. DISCRIMINAZIONE

La 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.

- Tipologie di discriminazione

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. Anche questo costituisce una violazione della norma SA8000.

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 affrontati immediatamente ed efficacemente, eliminando ogni dubbio sulla volontà della direzione di punire i perpetratori 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.

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.

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.

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.

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.

Discriminazione nei confronti di lavoratori disabili

La Convenzione ILO n. 159 sul reinserimento professionale e l'occupazione (persone disabili) fissa le linee guida, per i paesi membri, in relazione alla promozione dell'occupazione e pari trattamento dei lavoratori disabili. L'articolo 4 della ILO 159 detta:

“La politica aziendale 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.”

§ VIII. PRASSI DISCIPLINARE

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.

§ IX. ORARIO DI LAVORO

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.

§ X. REMUNERAZIONE

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.

Luminosa Energia Distribuzione Srl
Paolo Mattioli
L'Amministratore