



Italia

**PMI: Project Management Institute**  
**“Etica e Project Management”**  
**Milano 17 Ottobre 2008**

# **Implicazioni Pratiche della Certificazione sulla Responsabilità Sociale**

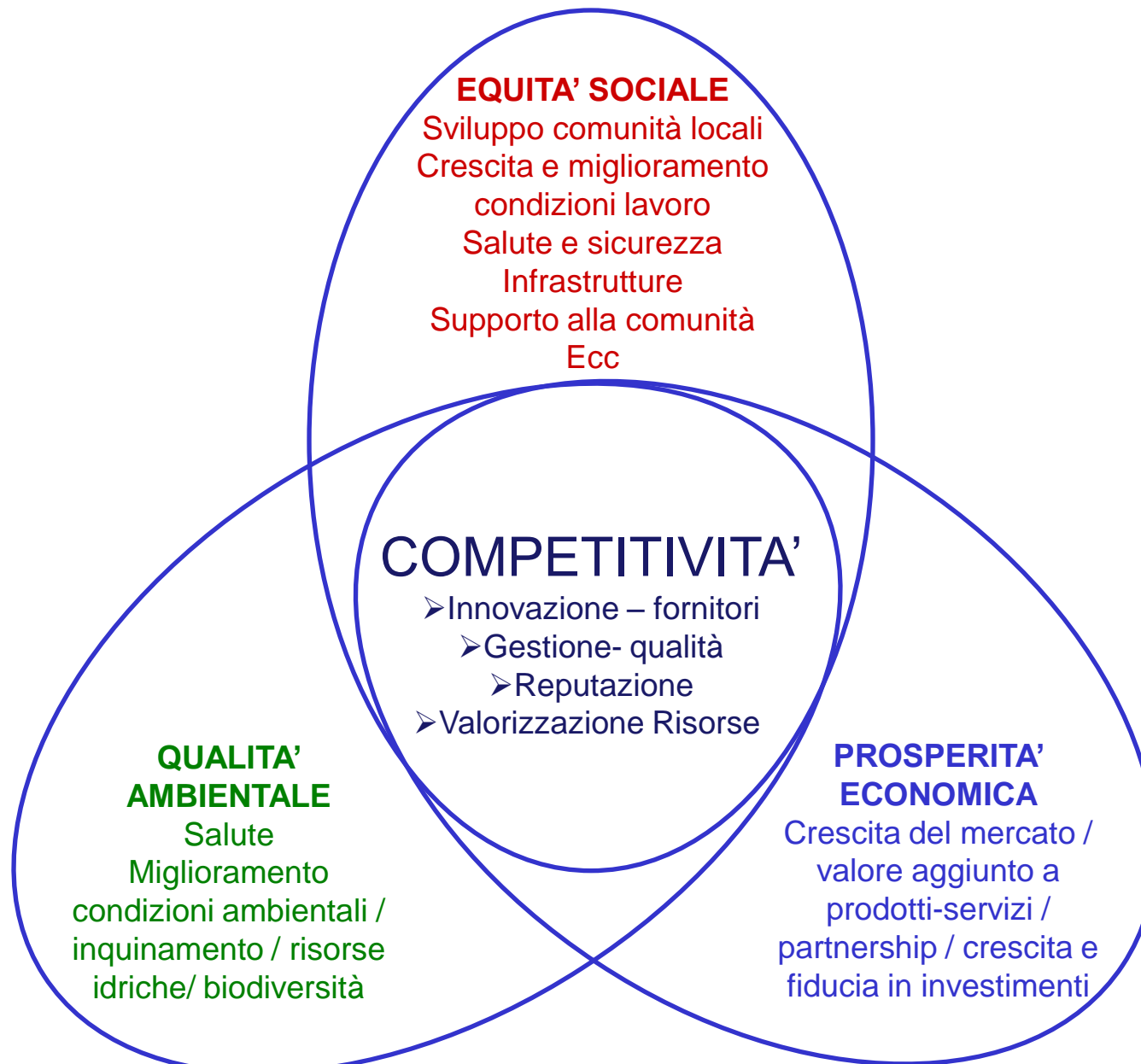
*A cura di:*  
Sara Brandimarti  
Coordinatore Tecnico CSR – TÜV Italia

## Per **Corporate Social Responsibility (CSR)** o **Responsabilità Sociale di Impresa (RSI)**

si intende comunemente

***„l'integrazione su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate“***

**(Libro Verde della Commissione Europea, Luglio 2001)**



## PRESSIONI

- Mercato finale (GDO; consumer etc)
  - Scandali grandi multinazionali
  - Emergenza nuovi aspetti valoriali
  - Allungamento catena di fornitura
- Maggiori contatti con il mondo esterno  
(prima e dopo il prodotto)
- Responsabilità Civile e Legislazione

## OBIETTIVI

Fare, Rendicontare, Rassicurare,  
Comunicare gli “Intangible Asset”  
dell’Organizzazione  
a tutti gli “Stakeholder”;

**Accrescere il livello della reputazione  
d’Impresa**

## **Stakeholder** → Portatore di Interesse;

Termine usato per la prima volta nel 1963 dallo Stanford Research Institute (USA) per rappresentare quei gruppi senza il cui appoggio l'organizzazione non è in grado di sopravvivere

### DEFINIZIONE:

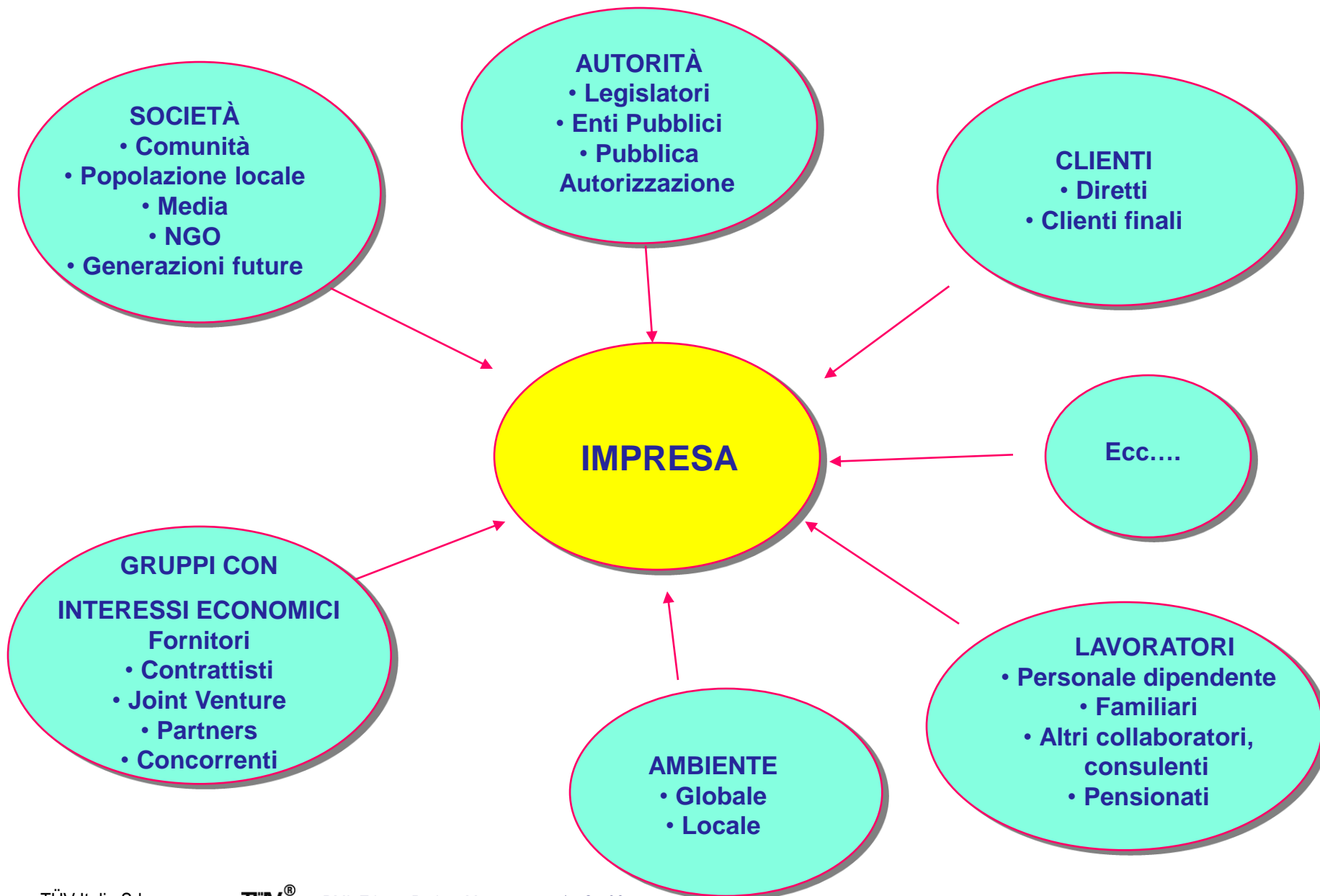
*“gli individui ed i gruppi che dipendono dall'impresa per la realizzazione dei loro obiettivi personali e da cui l'impresa dipende. In questo senso i dipendenti, proprietari, clienti, fornitori, creditori, così come molti altri gruppi possono essere tutti considerati come azionisti d'impresa”*

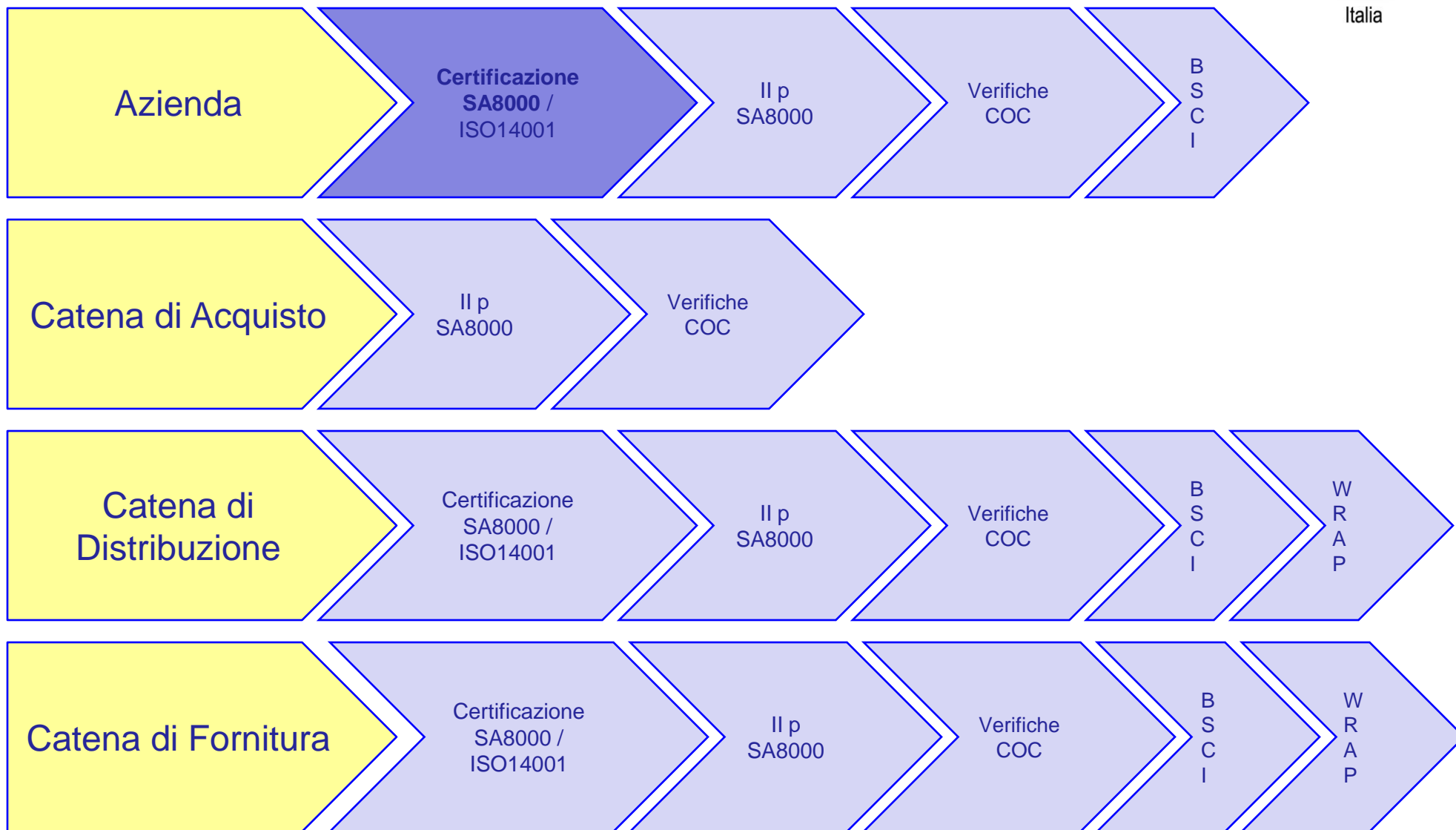
(Erik Rhenman in Industrial Democracy and Industrial Management 1968)

# Mappa degli Stakeholder



Italia







- Standard Internazionale – I ed 1997; II ed 2001; III ed 2008
- Basata sul consenso, adottata in forma volontaria;
- Verificabile e Certificabile da Terza Parte Indipendente;
- Progettata al fine di tenere in considerazione leggi, requisiti e il contesto di ogni Paese; Basata su Convenzioni ILO, Diritti Internazionali Bambini e del Lavoro ecc.
- Rappresenta un riferimento per le imprese, ai fini della valutazione dei fornitori;
- Definisce prescrizioni di riferimento misurabili in termini di Responsabilità Sociale;
- Costituisce elemento di “Benchmarking”, in cui i consumatori ripongono fiducia;
- Approccio Multistakeholder

2- Lavoro Forzato

1- Lavoro Infantile

3- Salute e Sicurezza

9- Sistema di Gestione

4- Libertà di Associazione /  
Contrattazione Collettiva

8- Remunerazione

5- Discriminazione

7- Orario di Lavoro

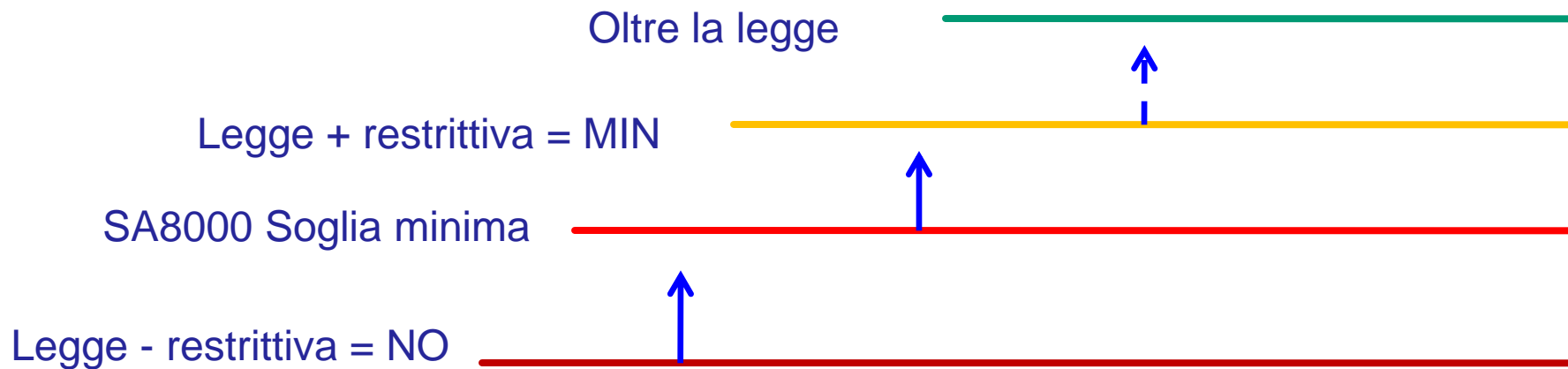
6- Pratiche Disciplinari



Lo standard SA8000 prevede che venga applicato il principio di **“Restrittività”**:

*“qualora lo Standard SA8000 fosse maggiormente restrittivo rispetto alla normativa vigente, si applica lo Standard;*

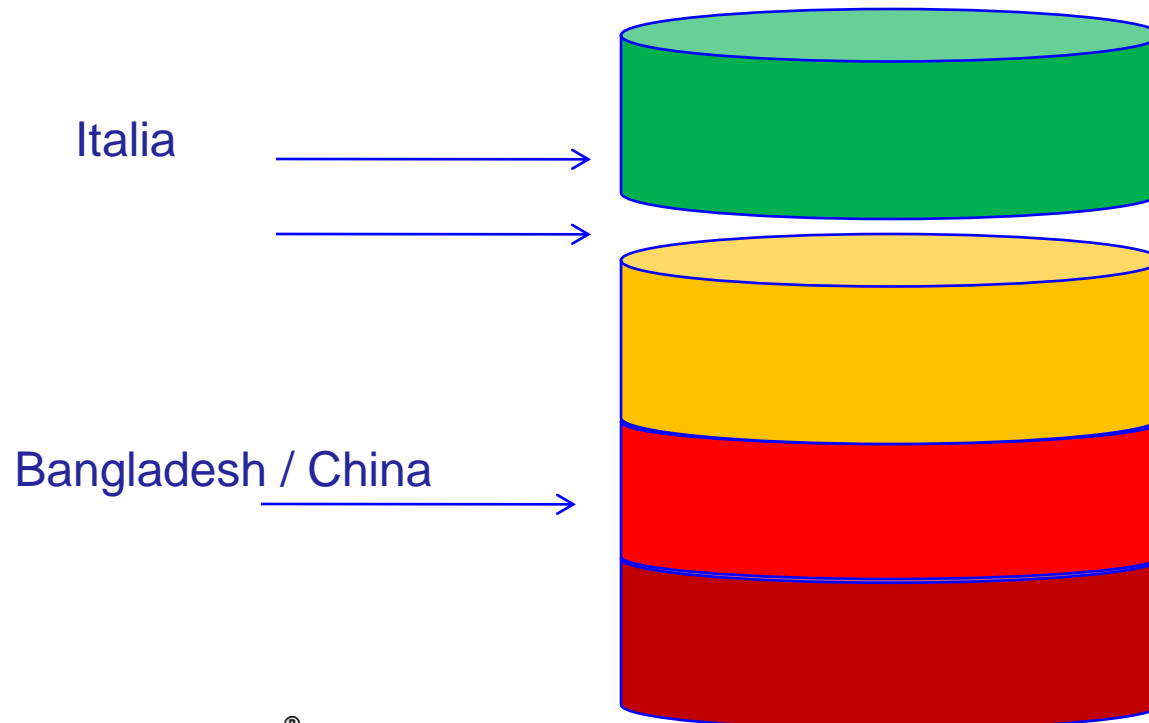
*Qualora la Normativa vigente fosse maggiormente restrittiva rispetto allo Standard, sia applica la Legge”*

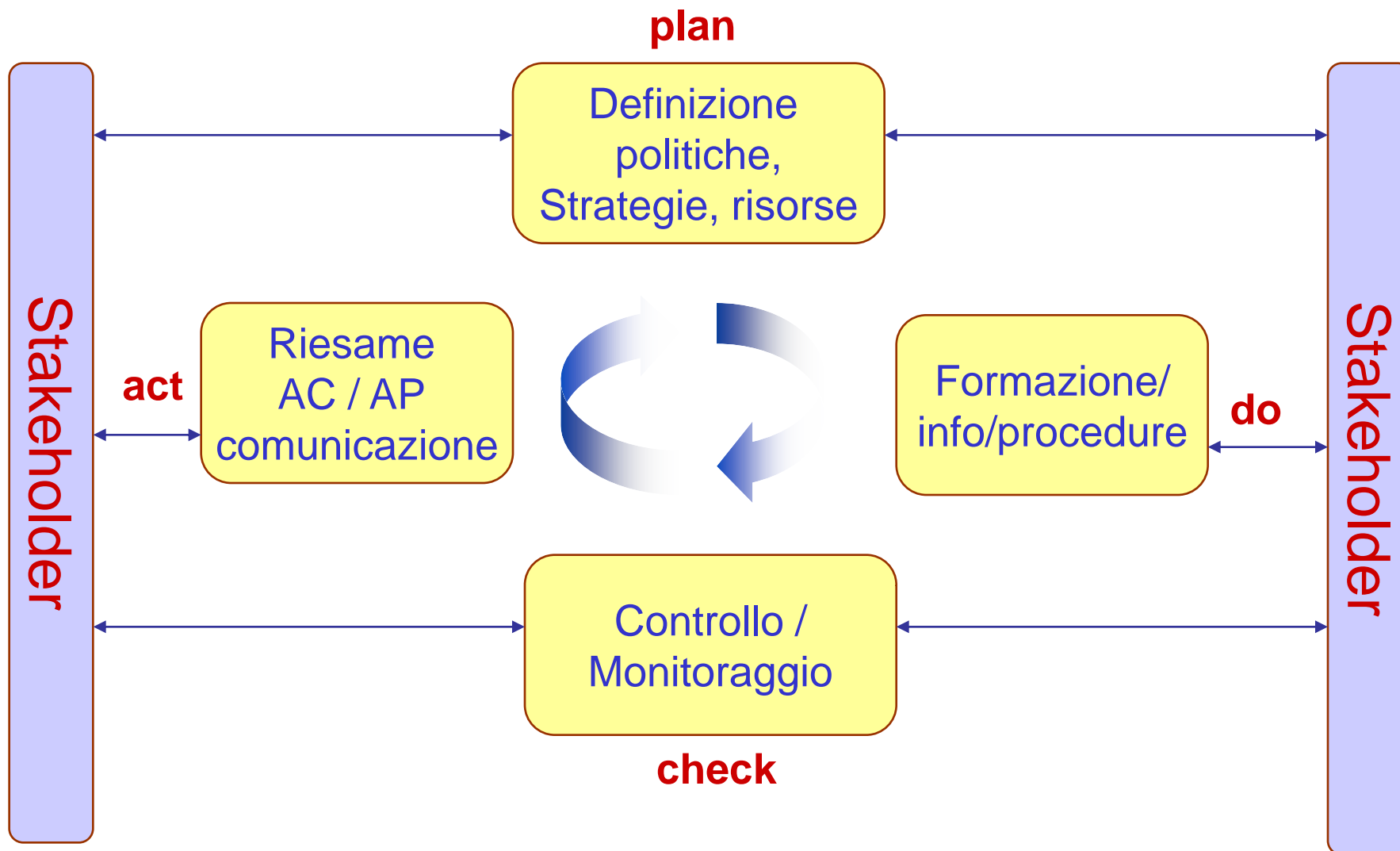


## Il principio di “**Applicabilità**” sottintende:

*“diversi paesi con differenti legislazioni possono avere dei livelli di applicazione e applicabilità dello Standard differenti”*

*“la tendenza deve essere sempre quella di tendere verso il miglioramento delle condizioni del lavoratore”*





## PLAN: Pianificazione

- Top Management Commitment/Policy
- Messa a disposizione Risorse
- Definizione Ruoli e Responsabilità
- Analisi dei Processi
- Due diligence /Analisi gap legislativi

## DO: Implementazione

- Applicazione nella “real life” azienda
- Formazione Risorse
- Comunicazione Interna/Esterna
- Coinvolgimento Stakeholder
- Aderenza a “requirements” (SA8000 + leg)

## ACT: Riesame / Reazione

- Analisi Indicatori
- Analisi Verifiche Ispettive Interne
- Riesame della Direzione
- Analisi obiettivi e loro ridefinizione
- **Ri-petizione PDCA**

## CHECK: Controllo

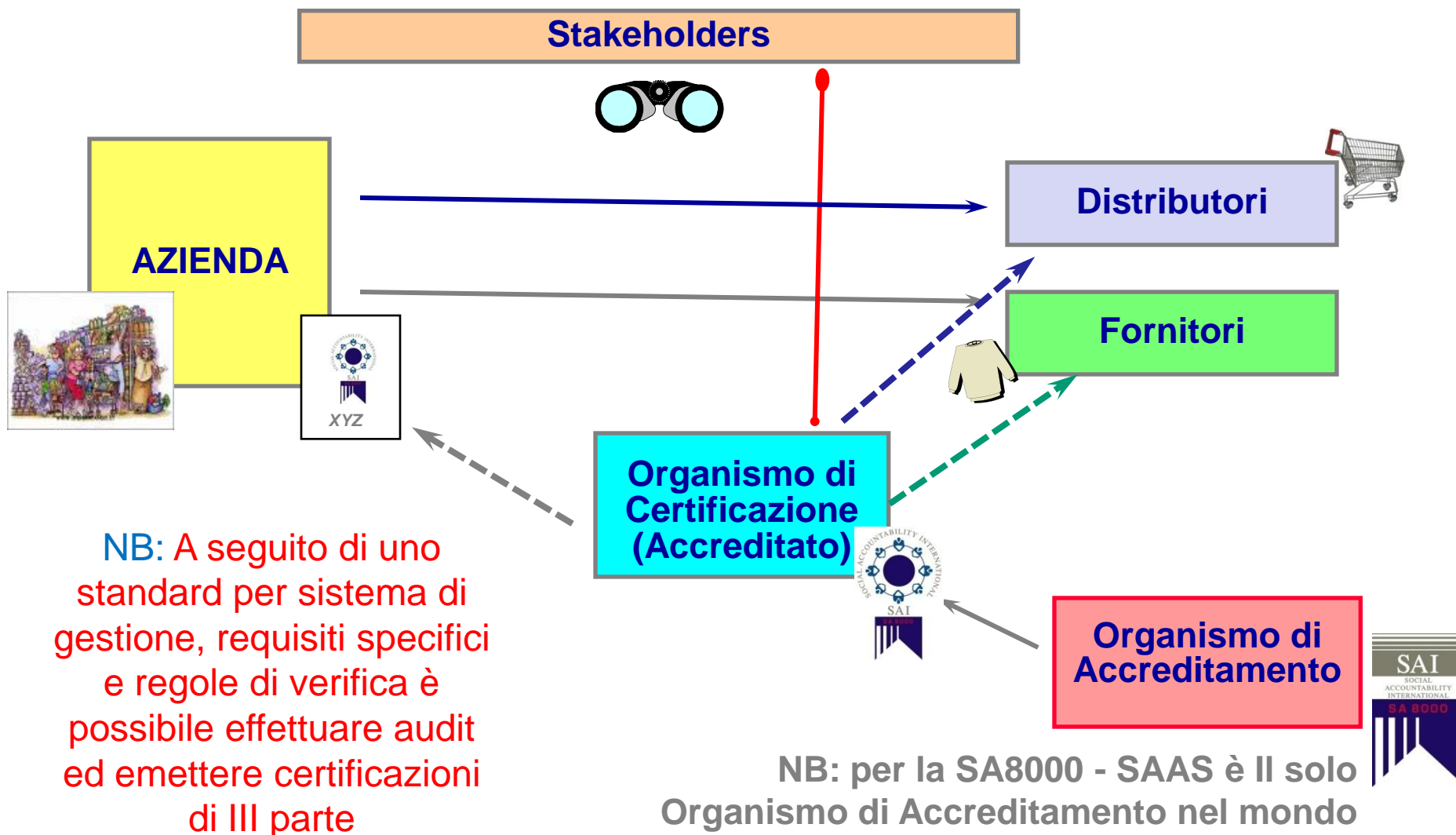
- Creazione sistema di Indicatori
- Verifiche Ispettive Interne
- Sistema triangolare dei reclami
- Stakeholder eye
- Certification body eye



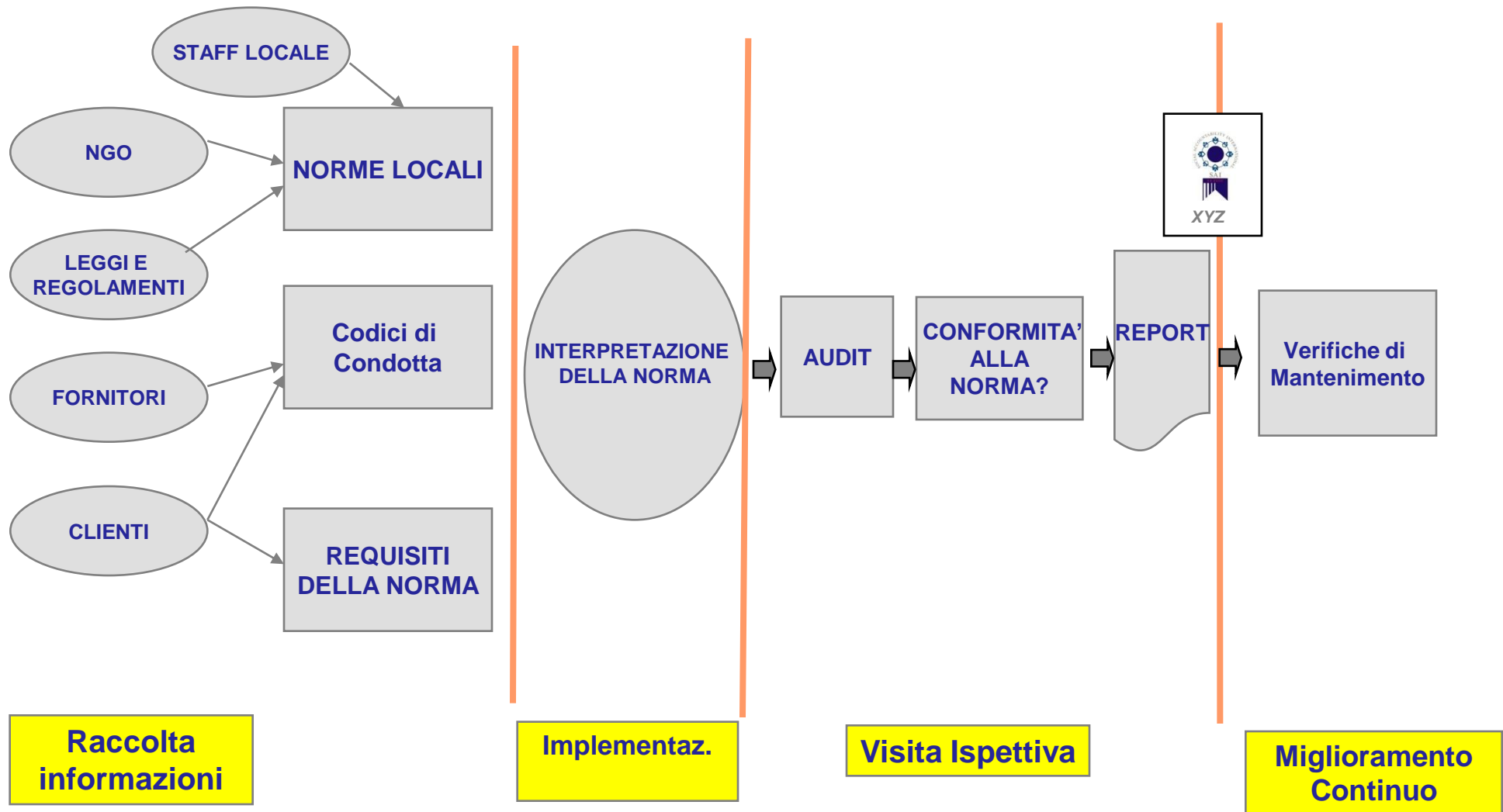
# Garanzia III parte indipendente



Italia



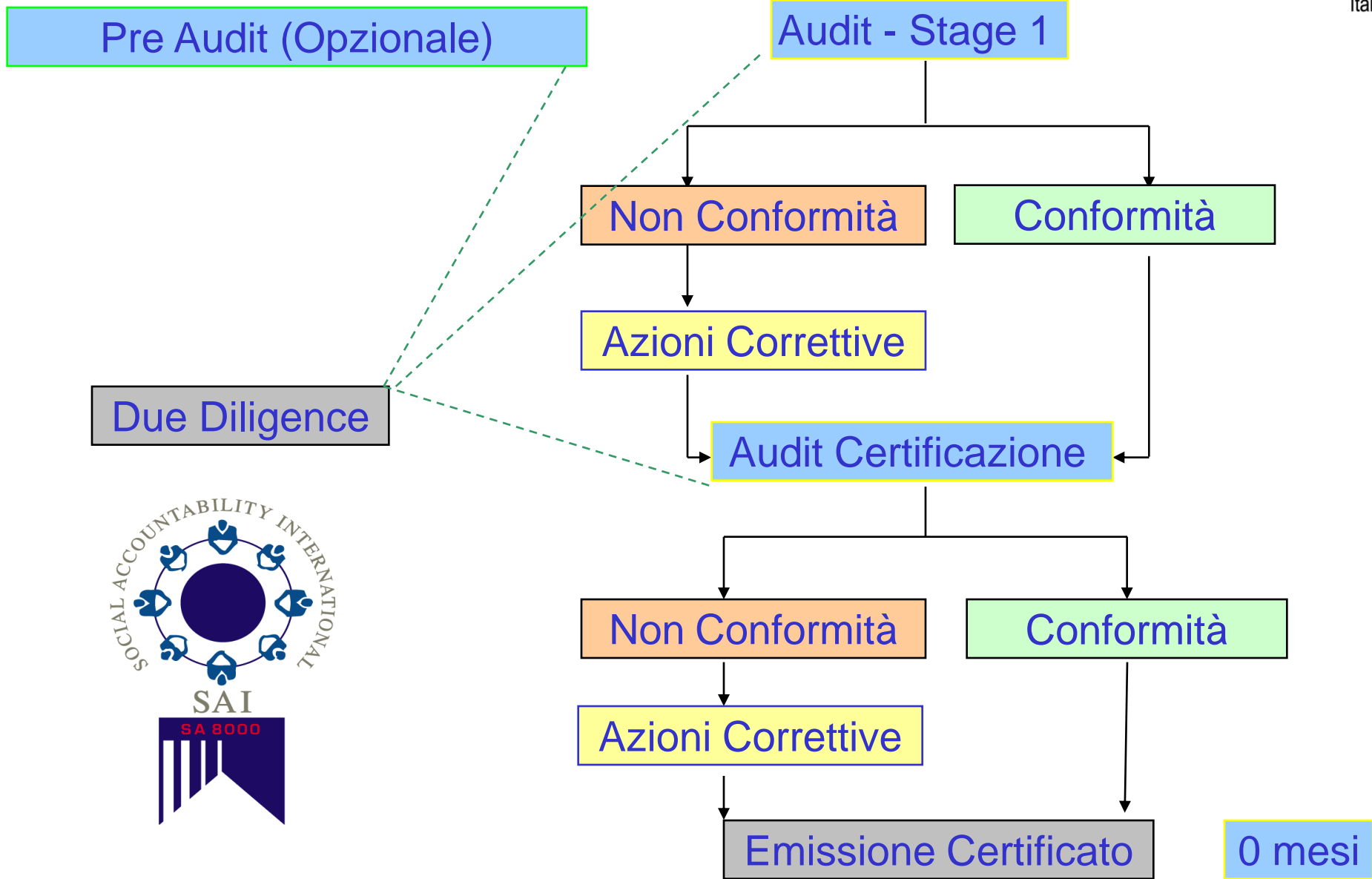
## FLUSSO DELL'AUDIT SA8000



# SA8000: Iter di Certificazione



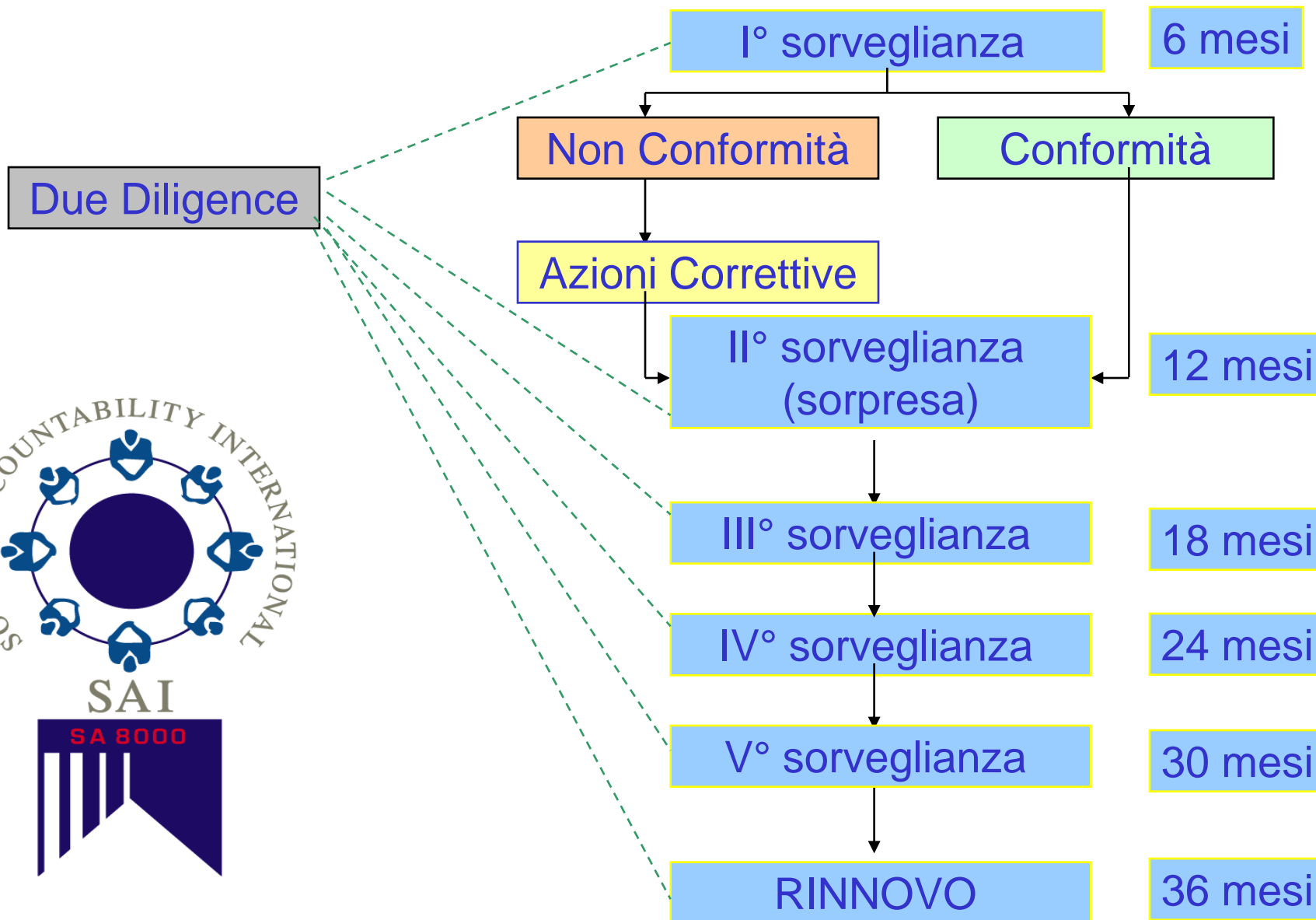
Italia



# SA8000: Mantenimento Certificazione



Italia



# SA8000: Catena di Fornitura



Italia

## Monitoraggio Fornitori SA 8000

Committente:

**AZIENDA  
SA8000**

**FONDAMENTALE:  
Raccolta  
informazioni**

NORME LOCALI

Codici di  
Condotta

REQUISITI  
DELLA NORMA

**STRUMENTI**

QUESTIONARI

DUE DILIGENCE

AUDIT

**QUALIFICA  
FORNITORI**

SELEZIONE ?

SUPPORTO ?

PARTNERSHIP ?

**Miglioramento  
Continuo**

- ▲ miglioramento del “clima aziendale”
- ▲ diminuzione dei costi associati ad una inadeguata gestione del personale
- ▲ miglioramento nelle comunicazioni
- ▲ migliora il senso di fidelizzazione e coinvolgimento
- ▲ diminuzione del turn over
- ▲ miglioramento dell’ambiente di lavoro
- ▲ miglioramento dell’immagine
- ▲ miglioramento della produttività
- ▲ diminuzione del tasso di assenteismo
- ▲ stimolo al MIGLIORAMENTO derivato dall’utilizzo di criteri misurabili (Benchmarking);
- ▲ miglioramento nei rapporti con tutte le Parti Interessate



## Italia

- ◆ Mancato rispetto del decreto legislativo 626 e seguenti
  - ◆ Lavoro nero
  - ◆ Ore di straordinario
- ◆ Scarsa conoscenza delle leggi (contratti collettivi nazionali) da parte del management e dai lavoratori stessi;
- ◆ Non corrispondenza fra salario percepito e mansione ricoperta;
  - ◆ Condizione femminile spesso relegata ad attività ripetitive;
- ◆ Difficoltà di accesso agli alti livelli decisionali, da parte delle donne;
- ◆ Scarsa attenzione del management alla formazione e crescita del personale;
  - ◆ Carenze nella comunicazione interna e esterna
    - ◆ Controllo catena di fornitura

- ◆ **Carenze in ambito legislativo**

- ◆ **Pratiche Discriminatorie**

- ◆ **Non raggiungimento del salario minimo previsto**

- ◆ **Mancanza di ONG o difficoltà nella comunicazione**

◆ \*\*\*\*\*

- ◆ **Orario di lavoro, fino a 100 ore a settimana**

- ◆ **Lavoro a cottimo**

- ◆ **I metodi di associazione alternativi non risultano efficaci**

- ◆ **Discriminazione**

- ◆ **Problemi legati a Salute e Sicurezza**

- ◆ **Lavoro infantile / stagionale / migrante / forzato**

- ◆ **Ore di lavoro pagate conformemente alla legge  
ma non conformi a SA 8000**
- ◆ **Programmi di promozione dell'educazione/istruzione dei giovani  
lavoratori, disattesi**
  - ◆ **Carenza di collaborazione da parte dei sindacati**
  - ◆ **Management ostacola la formazione di sindacati**
    - ◆ **Controllo della catena di fornitura**
- ◆ **Difficoltà nel mantenere la conformità su ore di lavoro, salute e sicurezza  
e remunerazione, nel tempo**
  - ◆ **Controllo catena di fornitura**

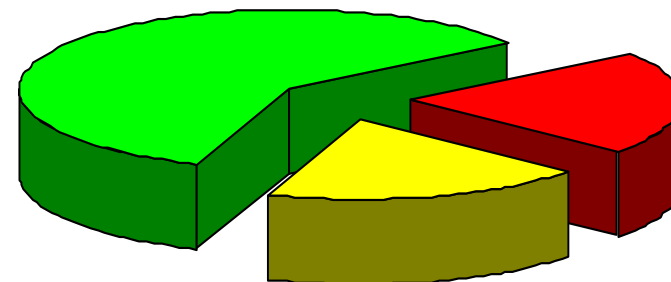
# SA8000: Dati Mondo



Country	Facilities
Italy	<b>853</b>
India	351
China	223
Brazil	103
Pakistan	74
... other 60 countries	348

Total	
Certified Facilities	<b>1,779</b>
Countries Represented	67
Industries Represented	67
Number of Employees	<b>933.272</b>

Country	Employees
China	<b>157151</b>
Italy	122868
India	117701
Brazil	54043
Spain	27710
... other 60 countries	196403



Dati SAAS: 30/06/08

# Tabella riassuntiva: strumenti CSR e tempi



Italia

Schema	Tipo	Focus	Tempo Iter	Validità
SA8000	Certificazione III p	Aziende	Implementazione: 1 anno Verifica Certificazione I e II stage: 1 mese Certificato: 2 mesi	3 anni
SA8000 II p	Verifica II p	Catena di Fornitura	Verifica in accordo con azienda	Ad hoc azienda
COC	Verifica II p	Catena di Fornitura	Verifica in accordo con azienda	Ad hoc azienda
BSCI	Verifica II p	Catena di Fornitura Aziende EU Membri BSCI	Verifica in accordo con azienda Membro BSCI	Ad hoc azienda
WRAP	Verifica III p	Aziende tessili, giocattoli ecc USA	Max 6 mesi da application	1 anno
AA1000	Verifica di Processo	Aziende private e pubbliche	Ad hoc su esigenza azienda	na



Italia

# Ringraziamo per l'attenzione

Sara Brandimarti

**Coordinatore Tecnico CSR**



**Sara.brandimarti@tuv.it**

**+39 02 241301**

[www.tuv.it](http://www.tuv.it)