

## SEMINARIO

*Rev 0.0*

*MATERIALE DIDATTICO*

*Mod. 2*



**“NUOVA SA8000 EDIZIONE  
2026 TUTTE LE NOVITÀ.  
COSA CAMBIA E COME  
ADEGUARSI”**

*Relazione: Dott.ssa Laura Vannucci*



# Nuova SA8000:2026

Garantire lavoro dignitoso e  
rispetto dei diritti umani

1

## LO STANDARD SA8000

E' IL PRIMO STANDARD CERTIFICABILE RELATIVO ALLA TUTELA DEI DIRITTI  
DEI LAVORATORI

E' APPLICABILE A TUTTE LE TIPOLOGIE DI AZIENDE IN TUTTO IL MONDO



2

## LO STANDARD SA8000

Le principali modifiche:

- Maggiore attenzione alla due diligence sui diritti umani, con un allineamento ai Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs) e l'introduzione di processi documentati e basati sul **rischio**;
- maggiore attenzione alla catena di fornitura, con requisiti più stringenti per il monitoraggio di fornitori e subfornitori e per la gestione dei rischi sociali lungo tutta la supply chain;
- trasparenza e misurazione delle performance, con un possibile passaggio da un approccio prevalentemente documentale a uno maggiormente basato su evidenze, risultati e indicatori, anche con strumenti digitali
- Maggiori informazioni sul sistema di gestione (il punto viene prima)
- Introduzione della clausola Privacy
- Descrizioni IN POSITIVO piuttosto che indicare cosa NON fare

**DUE DILIGENCE** è un processo di indagine, analisi e verifica approfondita

I **Principi Guida su Imprese e Diritti Umani** rappresentano lo standard globale per prevenire e affrontare il rischio di impatti negativi sui diritti umani che coinvolgono le attività imprenditoriali e forniscono il quadro di riferimento accettato a livello internazionale per migliorare gli standard e le pratiche in materia di imprese e diritti umani

## LO STANDARD SA8000

SA8000:2026 SEZ 1

**Principi del sistema di gestione (MSP):**

1. Leadership organi decisionali e top management
2. Responsabilità per impatti negativi
3. Autonomia e dignità del personale
4. Coerenza verso i diritti umani
5. Pianificazione a breve, medio e lungo termine
6. Proattività per gestire i rischi ed impatti negativi
7. Trasparenza verso le parti interessate
8. Partecipazione ed inclusività del personale e parti interessate
9. Dialogo sociale
10. Investimenti adeguati
11. Miglioramento continuo

SA8000:2026 SEZ 1

**CRITERI** del sistema di gestione (MSC)

- M1 – Leadership, coinvolgimento, integrazione
- M2: Coinvolgimento dei lavoratori ed integrazione
- M3: Coinvolgimento degli stakeholder e integrazione
- M4: Impegno e coerenza della Politica
- M5: Contesto, impatti e rischi
- M6: Obiettivi, pianificazione, risorse
- M7: Consapevolezza ed attuazione
- M8: Reporting e trasparenza
- M9: Monitoraggio e meccanismi di reclamo
- M10: Analisi strategica, revisione e miglioramento continuo

SA8000:2026 SEZ 2

**PRINCIPI per il lavoro dignitoso e CRITERI** di performance

- D1: Protezione dei bambini e giovani lavoratori
- D2: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- D3: Assunzione libera ed equa
- D4: Orario dignitoso, salario e benefit
- D5: Libertà da discriminazioni
- D6: Salute e sicurezza
- D7: Privacy



- REQUISITI (SA8000: 2014):
- LAVORO MINORILE
  - LAVORO FORZATO
  - SALUTE E SICUREZZA
  - LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
  - DISCRIMINAZIONE
  - PRATICHE DISCIPLINARI
  - ORARIO DI LAVORO
  - RETRIBUZIONE
  - SISTEMA DI GESTIONE

## LO STANDARD SA8000

SA8000:2026 SEZ 1

### Principi del sistema di gestione (MSP):

1. Leadership organi decisionali e top management
2. Responsabilità per impatti negativi
3. Autonomia e dignità del personale
4. Coerenza verso i diritti umani
5. Pianificazione a breve, medio e lungo termine
6. Proattività per gestire i rischi ed impatti negativi
7. Trasparenza verso le parti interessate
8. Partecipazione ed inclusività del personale e parti interessate
9. Dialogo sociale
10. Investimenti adeguati
11. Miglioramento continuo

I principi di entrambe le sezioni hanno lo scopo di guidare l'interpretazione e la comprensione dei criteri; non stabiliscono requisiti per le singole organizzazioni. I Principi del Sistema di Gestione rappresentano le qualità di un sistema di gestione efficace per il lavoro dignitoso. I Principi del Lavoro Dignitoso sono i diritti umani fondamentali che le organizzazioni devono rispettare e che i governi hanno il dovere di proteggere. È importante distinguere tra principi e criteri in questa sezione: i principi non sono requisiti per le organizzazioni e non possono essere valutati. Servono invece a fornire un contesto per comprendere l'intento e lo scopo alla base dei requisiti (ovvero, i criteri).

SA8000:2026 SEZ 1

### CRITERI del sistema di gestione (MSC)

- M1 – Leadership, coinvolgimento, integrazione
- M2: Coinvolgimento dei lavoratori ed integrazione
- M3: Coinvolgimento degli stakeholder e integrazione
- M4: Impegno e coerenza della Politica
- M5: Contesto, impatti e rischi
- M6: Obiettivi, pianificazione, risorse
- M7: Consapevolezza ed attuazione
- M8: Reporting e trasparenza
- M9: Monitoraggio e meccanismi di reclamo
- M10: Analisi strategica, revisione e miglioramento continuo

Riorganizzazione dei requisiti, introduzione privacy

SA8000:2026 SEZ 2

### PRINCIPI per il lavoro dignitoso e CRITERI di performance

- D1: Protezione dei bambini e giovani lavoratori
- D2: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- D3: Assunzione libera ed equa
- D4: Orario dignitoso, salario e benefit
- D5: Libertà da discriminazioni
- D6: Salute e sicurezza
- D7: Privacy

5

## Criteri fondamentali

Aspettative fondamentali per tutte le organizzazioni nel rispetto del presente Standard.

F1- l'organizzazione deve rispettare i principi dello standard e i documenti internazionali a cui si ispira a cercare di migliorare continuamente le proprie prestazioni.

F2- l'organizzazione deve garantire che le proprie prestazioni soddisfino, come minimo:

- a) I requisiti legali e normativi pertinenti al presente standard
- b) I contratti collettivi di lavoro
- c) Altri requisiti pertinenti al presente standard a cui l'organizzazione sottoscrive.

F3- laddove i requisiti legali e/o normativi contraddicano il presente standard, l'organizzazione applica i **criteri più vantaggiosi per il personale.**

F4- laddove i requisiti legali e/o normativi contraddicano il presente standard. L'organizzazione identifica, previene, mitiga e corregge i rischi per il personale, nella misura consentita dalla legge.

F5- per garantire un lavoro dignitoso a tutto il personale, l'organizzazione deve stabilire, implementare, mantenere e migliorare continuamente un sistema di gestione basato sull'impegno della leadership e sul coinvolgimento dei lavoratori e delle parti interessate.

Stabiliscono i requisiti di base che ogni organizzazione è tenuta a rispettare come prerequisito per soddisfare gli altri criteri dello Standard. Saranno inclusi negli audit SA8000:2026.

6

### 11 Principi del Sistema di Gestione (MSP)

1. **Leadership**, massimi organi decisionali e il top management dell'organizzazione devono promuovere e dimostrare impegno nei confronti dei diritti umani nelle loro operazioni e relazioni commerciali
2. **Responsabilità**, la leadership organizzativa e il personale responsabile devono essere ritenuti responsabili dei loro impatti negativi, effettivi e potenziali, sui diritti umani
3. **Autonomia e dignità**, le organizzazioni devono rispettare i diritti del personale e degli stakeholder all'autonomia e alla dignità e devono adottare misure per responsabilizzare il personale e sviluppare la sua capacità di comprendere e difendere i propri diritti
4. **Integrazione**, le organizzazioni devono mantenere i propri impegni nei confronti dei diritti umani in modo coerente in tutte le loro operazioni e relazioni commerciali.
5. **Pianificazione** a lungo termine, le organizzazioni devono sviluppare sistemi di gestione per pianificare e rispettare costantemente i diritti umani nel breve, medio e lungo termine.
6. **Reattività**, le organizzazioni devono essere proattive nel comprendere, affrontare e porre rimedio ai propri impatti e rischi negativi sui diritti umani.
7. **Trasparenza**, le organizzazioni dovrebbero rendere accessibili alle parti interessate informazioni chiare, accurate e pertinenti sulle loro prestazioni e sul loro sistema di gestione dei diritti umani.

7

### 11 Principi del Sistema di Gestione

8. **Partecipazione e inclusività**, le organizzazioni dovrebbero coinvolgere in modo significativo il personale a tutti i livelli e le altre parti interessate nello sviluppo e nell'implementazione del loro sistema di gestione.
9. **Dialogo sociale**, il dialogo sociale dovrebbe svolgere un ruolo centrale nell'approccio dell'organizzazione per garantire un lavoro dignitoso a tutto il personale.
10. **Supporto**, le organizzazioni dovrebbero dedicare investimenti adeguati, competenze interne e altre risorse interne ed esterne per rispettare i propri impegni in materia di diritti umani.
11. **Miglioramento continuo**, le organizzazioni dovrebbero migliorare continuamente le loro prestazioni e il loro sistema di gestione dei diritti umani.

8

### 10 Criteri del Sistema di gestione (MSC)

- M1: impegno, coinvolgimento e integrazione della Leadership
- M2: coinvolgimento e integrazione dei lavoratori
- M3: coinvolgimento e integrazione delle parti interessate

Nota guida: i punti da M1 a M3 costituiscono la base per lo sviluppo e l'implementazione delle restanti categorie del sistema di gestione da M4 a M10

- M4: impegno e coerenza nelle politiche
- M5: contesto, impatti e rischi
- M6: obiettivi, pianificazione e risorse
- M7: consapevolezza e attuazione
- M8: integrità e trasparenza
- M9: meccanismi di monitoraggio e gestione dei reclami
- M10: analisi strategica, revisione e miglioramento continuo

9

### Criteri del Sistema di gestione

#### M1: impegno, coinvolgimento e integrazione della Leadership

M1.1- gli organi decisionali e l'alta dirigenza dell'organizzazione devono dimostrare il proprio impegno nei confronti dei principi del presente Standard, come minimo:

- a) [Integrando i principi del presente standard nella strategia organizzativa](#) nelle misurazioni delle prestazioni
- b) Approvando l'impegno politico dell'organizzazione e le aspettative reciproche per i partner commerciali
- c) Eseguendo periodicamente una revisione strategica della gestione delle prestazioni dell'organizzazione rispetto al presente standard e gli obiettivi organizzativi
- d) Coinvolgendo le aree funzionali dell'intera organizzazione nel rispetto del presente standard
- e) Assegnare responsabilità e [obblighi di rendicontazione](#) per il rispetto dello standard attraverso un sistema di gestione integrato a tutti i livelli di gestione
- f) Allineare ruoli, competenze, obiettivi e incentivi del personale, criteri di valutazione delle prestazioni, retribuzioni, promozioni, provvedimenti disciplinari, licenziamenti e processi decisionali con l'impegno politico dell'organizzazione.

M1.2- la composizione degli [organi decisionali e del management](#) deve essere adeguatamente [rappresentativa](#) degli stakeholder.

10

### Criteria del Sistema di gestione

M1.3 la responsabilità e l'obbligo di rendicontazione per il rispetto del presente standard spettano in ultima analisi al top management. Ciò deve essere dimostrato, come minimo, dall'integrazione dei principi e dei criteri del presente standard in:

- Struttura organizzativa
- Ruoli e responsabilità, Competenze
- Obiettivi e incentivi
- Criteri di valutazione delle prestazioni
- Retribuzione , Promozioni , Licenziamenti
- Processi decisionali e autorità

M1.4- il top management deve garantire che i conflitti di interesse nel rispetto del presente standard siano identificati, comunicati e gestiti in modo appropriato.

11

### Criteria del Sistema di gestione

#### **M2: coinvolgimento e integrazione dei lavoratori**

M2.1- l'organizzazione deve coinvolgere i lavoratori, inclusi i sindacati e altri rappresentanti dei lavoratori, e integrare il loro contributo nello sviluppo e nell'implementazione del proprio sistema di gestione per il rispetto dei requisiti del presente standard, anche in:

- a) Definizione delle politiche
- b) Identificazione, valutazione e definizione delle priorità degli impatti e dei rischi negativi
- c) Definizione degli obiettivi e pianificazione dell'attuazione
- d) Monitoraggio delle prestazioni e dei sistemi di gestione, inclusi quelli dei partner commerciali
- e) Progettazione e gestione di canali e procedure di reclamo
- f) Determinazione delle opzioni di rimedio

M2.2- ove presenti, l'organizzazione deve collaborare con i sindacati per coinvolgere in modo significativo i lavoratori nel proprio sistema di gestione

12

### Criteria del Sistema di gestione

M2.3- l'organizzazione deve garantire che i lavoratori abbiano accesso a canali di comunicazione e coinvolgimento efficaci e inclusivi, che come minimo:

- Richiedano attivamente il contributo e il feedback dei lavoratori
- Consentano ai lavoratori di rappresentare i propri interessi alla direzione
- Offrire diverse modalità di partecipazione in modo conveniente per i lavoratori
- Consentire la rappresentanza della demografia aziendale
- Siano accessibili a tutti i lavoratori
- Siano affidabili e attivamente utilizzati
- Rispettare la riservatezza, se desiderato
- Si allineino con gli interessi e le preoccupazioni dei lavoratori
- Non comportino ritorsioni o punizioni

M2.4- l'organizzazione deve istituire uno o più **team per la performance sociale** per supportare e facilitare il sistema di gestione dell'organizzazione. L'organizzazione deve garantire che i team consolidati ed esistenti, come minimo:

- Siano composti da una rappresentanza equilibrata di lavoratori e dirigenti, demografia del personale, funzioni e ruoli organizzativi
- Includano la rappresentanza dei sindacati e delle organizzazioni dei lavoratori esistenti, se scelgono di farne parte
- Prevedere l'elezione indipendente tra pari dei lavoratori partecipanti
- Non indeboliscano il ruolo dei sindacati
- Facilitino il coinvolgimento dei lavoratori nelle funzioni chiave del sistema di gestione, tra cui: definizione delle politiche; identificare, valutare e dare priorità agli impatti e ai rischi negativi; definire obiettivi e pianificare l'attuazione; monitorare le prestazioni; progettare e gestire meccanismi di reclamo.

13

### Criteria del Sistema di gestione

#### M3: coinvolgimento e integrazione degli stakeholder

M3.1- l'organizzazione deve identificare periodicamente e dare priorità agli stakeholder rilevanti da coinvolgere nel proprio sistema di gestione per soddisfare i requisiti del presente standard, dando la priorità a quelli maggiormente interessanti dell'organizzazione.

M3.2- l'organizzazione deve condurre un coinvolgimento significativo degli stakeholder per lo sviluppo e l'implementazione del proprio sistema di gestione, almeno quando:

- Definire le politiche
- Identificare, valutare e dare priorità agli impatti e ai rischi negativi
- Monitorare le prestazioni e i sistemi di gestione, inclusi quelli dei partner commerciali
- Progettare e gestire canali e processi di reclamo
- Determinare le opzioni di rimedio
- L'organizzazione non possiede le conoscenze necessarie

M3.3- il coinvolgimento degli stakeholder deve, come minimo:

- Ricercare attivamente il contributo e il feedback degli stakeholder pertinenti
- Essere accessibile
- Essere condotto in buona fede
- Essere reattivo alle preoccupazioni degli stakeholder
- Non dare luogo a ritorsioni o ritorsione

M3.4- l'organizzazione deve considerare le esigenze, le aspettative, le preoccupazioni e i reclami degli stakeholder nel processo decisionale organizzativo.

14

## Criteri del Sistema di gestione

### M4: impegno e coerenza della politica

M4.1- l'organizzazione deve stabilire, documentare e aggiornare periodicamente una dichiarazione di **politica** che articoli il proprio impegno nei confronti dei principi del presente standard. Come minimo, l'organizzazione deve impegnarsi a:

- Soddisfare o superare i requisiti e i principi del presente standard, i requisiti legali pertinenti e altri requisiti pertinenti
- Affrontare i rischi che causa, a cui contribuisce o a cui è direttamente collegata attraverso le sue operazioni o relazioni commerciali attraverso misure commisurate alla loro gravità e probabilità
- Dare priorità a soluzioni che prevalgano impatti negativi sia a breve che a lungo termine
- Comportarsi in modo etico e con integrità nel soddisfare il presente standard
- Mantenere sistemi di gestione integrati per garantire la coerenza nel soddisfare i requisiti del presente standard
- Mantenere la consultazione e rispondere alle aspettative dei lavoratori e degli altri stakeholder, anche cercando di impegnarsi nel dialogo sociale
- Considerare i rischi per il personale durante la pianificazione aziendale e impegnarsi a mitigare gli impatti associati
- Migliorare continuamente le proprie prestazioni e i sistemi di gestione relativi al presente standard

M4.2- l'organizzazione deve stabilire, documentare e aggiornare periodicamente una **politica** di aspettative reciproche **per i partner commerciali**. Tale politica deve, come minimo, impegnarsi a:

- Richiedere ai partner commerciali di rispettare i principi del presente standard, i requisiti legali e altri requisiti
- Condurre la Due Diligence sui partner commerciali
- Affrontare i modi in cui l'organizzazione causa, contribuisce o è collegata all'incapacità dei partner commerciali di soddisfare le aspettative di cui opera
- Definire aspettative chiare per la conclusione dei rapporti con i partner commerciali, incluso un adeguato coinvolgimento e la considerazione dei rischi per il personale prima di terminare i rapporti commerciali

15

## Criteri del Sistema di gestione

M4.3- le politiche, le pratiche, gli obiettivi e gli incentivi dell'organizzazione non devono contraddire o minare i suoi impegni nei confronti dei principi del presente standard o degli obiettivi dell'organizzazione.

M4.4- le politiche, le attività di lobbying e le altre interazioni esterne dell'organizzazione non devono contraddire o minare i suoi impegni nei confronti dei principi del presente standard o degli obiettivi dell'organizzazione.

16

## Criteri del Sistema di gestione

### M5: contesto, impatti e rischi

M5.1- l'organizzazione deve identificare e cercare di comprendere periodicamente il proprio contesto, inclusi:

- Le operazioni dell'organizzazione stessa
- I rapporti commerciali diretti e indiretti dell'organizzazione
- Le esigenze e le aspettative dei lavoratori, dei loro rappresentanti e di altri stakeholder rilevanti
- Altri aspetti del suo ambiente operativo interno ed esterno, inclusi i fattori normativi, di mercato, culturali, sociali, economici e di altro tipo pertinenti

M5.2- considerando il contesto, l'organizzazione deve identificare periodicamente:

- Gli impatti negativi effettivi e potenziali rilevanti per il presente standard che essa causa, contribuisce o è direttamente collegata attraverso le sue operazioni o relazioni commerciali in circostanze normali o eccezionali, comprese quelle specifiche per le popolazioni vulnerabili
- Fattori di rischio correlati ai suoi impatti negativi effettivi e potenziali causati dai suoi partner commerciali
- Gli impatti negativi effettivi e potenziali relativi alle sue prestazioni rispetto al presente standard che possono derivare da problemi di etica aziendale o di integrità.

M5.3- l'organizzazione deve valutare, prioritizzare e documentare periodicamente i propri rischi in base alla gravità degli impatti negativi e alla gravità e probabilità di potenziali impatti negativi.

M5.4- per i rischi prioritari, l'organizzazione deve identificare le cause profonde, prendendo in considerazione le potenziali cause, tra cui:

- Cause legate ai sistemi di gestione
- Cause operative, incluso il modello di business dell'organizzazione
- Cause esterne, incluse quelle sociali, culturali, normative e/o ambientali

17

## Criteri del Sistema di gestione

### M6: obiettivi, pianificazione e risorse

M6.1- l'organizzazione deve stabilire, documentare e aggiornare periodicamente gli obiettivi organizzativi. Tali obiettivi devono essere progettati per:

- Soddisfare o superare i requisiti e i principi del presente standard, i requisiti legali e altri requisiti pertinenti
- Soddisfare gli impegni politici dell'organizzazione
- Affrontare i rischi dell'organizzazione
- Affrontare le problematiche di etica e integrità aziendale rilevanti per il presente standard
- Cercare il dialogo sociale, anche a sostegno di accordo tripartiti e altri accordi vincolanti per raggiungere i propri obiettivi
- Migliorare continuamente le prestazioni e i sistemi di gestione dell'organizzazione relativi al presente standard

M6.2- per affrontare i rischi che causa o a cui contribuisce, l'organizzazione deve (tenendo in debita considerazione le conseguenze indesiderate) pianificare azioni per:

- Porre fine agli impatti negativi
- Prevenire futuri impatti negativi
- Mitigare i rischi
- Garantire la riparazione per gli individui e i gruppi colpiti dagli impatti negativi

18

### Criteria del Sistema di gestione

M6.3- per affrontare i rischi a cui è direttamente collegata, l'organizzazione deve pianificare di collaborare e utilizzare la propria influenza per influenzare le parti interessate, inclusi i partner commerciali, al fine di porre fine, prevenire, mitigare e porre rimedio a tali rischi.

M6.4- l'organizzazione deve definire e pianificare periodicamente azioni e processi necessari per raggiungere i propri obiettivi. A tal fine, l'organizzazione deve considerare quanto segue:

- Sistemi di gestione, tra cui politiche e procedure verbali e scritte, ruoli e responsabilità, documentazione, incentivi e obiettivi del personale, formazione e sviluppo delle capacità, monitoraggio, sensibilizzazione dei lavoratori e degli stakeholder, indicatori e metriche
- Risorse, tra cui finanziarie, materiali, di personale e informative, come competenze necessarie e competenze esterne, infrastrutture, media e sistemi informativi
- Relazioni, tra cui dialogo sociale, supporto per accordi tripartiti e altri accordi vincolanti, e relazioni con partner commerciali, governo e altri stakeholder interni ed esterni

19

### Criteria del Sistema di gestione

#### M7: consapevolezza e attuazione

M7.1- l'organizzazione deve attuare i processi e le azioni pianificati e impiegare le risorse assegnate, adeguando periodicamente piani e risorse secondo necessità per garantire la pertinenza e l'efficacia costanti.

M7.2. l'organizzazione deve garantire che il personale abbia un'adeguata consapevolezza, comprensione, accesso alle informazioni e canali per comunicare in merito a:

- I propri diritti legali
- I propri diritti come definiti nel presente standard
- I rischi correlati al loro impiego
- Le politiche, gli obiettivi, le azioni e i processi organizzativi
- I propri ruoli e responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi e degli impegni dell'organizzazione
- I meccanismi e i canali pertinenti per il loro coinvolgimento nel sistema di gestione
- I meccanismi e i canali pertinenti per la tutela dei loro diritti, inclusi i meccanismi per accedere ai rimedi

M7.3- l'organizzazione deve garantire che le parti interessate siano adeguatamente consapevoli di:

- I rischi rilevanti
- Politiche, obiettivi, azioni e processi organizzativi
- Canali per il loro coinvolgimento e la tutela dei diritti come definiti nel presente standard

20

## Criteri del Sistema di gestione

M7.4- nelle sue interazioni con i partner commerciali, l'organizzazione deve:

- Garantire che i partner commerciali abbiano un'adeguata consapevolezza, comprensione e accesso alle informazioni e ai canali per comunicare in merito alle politiche, agli obiettivi, alle azioni e ai processi dell'organizzazione
- Garantire che i suoi termini e le sue politiche commerciali non compromettano la capacità dei partner commerciali di soddisfare le aspettative reciproche che ha definito
- Fornire ai partner commerciali supporto per porre fine, prevenire, mitigare e porre rimedio ai rischi, commisurato al contributo dell'organizzazione a tali impatti
- Cercare di ridurre al minimo gli oneri amministrativi delle aspettative reciproche sui partner commerciali, ove possibile
- Non interrompere i rapporti commerciali in risposta ai rischi, a meno che:
  - I. Il partner commerciali non riesca ripetutamente ad affrontare il rischio dopo un adeguato coinvolgimento e supporto da parte dell'organizzazione
  - II. I rischi di cessazione del rapporto non siano maggiori del rischio originale.

M7.5- le informazioni documentate rilevanti per il rispetto dei requisiti del presente standard devono essere:

- Disponibili e adeguate
- Accurate e chiare
- Controllate efficacemente
- Identificabili

21

## Criteri del Sistema di gestione

### M8: integrità e trasparenza

M8.1- nel soddisfare i requisiti del presente standard, l'organizzazione deve operare e comunicare con integrità.

M8.2- l'organizzazione deve periodicamente rendicontare pubblicamente i propri processi e risultati rilevanti per il presente standard. Il reporting pubblico deve, come minimo:

- Essere trasparenti, veritiero e chiaro
- Soddisfare le esigenze e le aspettative degli stakeholder
- Includere l'impegno politico dell'organizzazione
- Descrivere le attività aziendali dell'organizzazione
- Comunicare in merito a come l'organizzazione sta affrontando i propri rischi
- Fornire informazioni, su richiesta, sull'utilizzo dei meccanismi di reclamo e sui risultati delle procedure di reclamo
- Soddisfare i requisiti legali, normativi e di altro tipo in maniera di reporting
- Essere adeguatamente accessibili e disponibili per le parti interessate

M8.3- l'organizzazione deve interagire in modo trasparente e aperto con terze parti autorizzate, anche fornendo accesso alla documentazione, ai registri, ai materiali, alle persone e agli ambienti di lavoro richiesti.

22

## Criteri del Sistema di gestione

### M9: monitoraggio e meccanismi di reclamo

M9.1- l'organizzazione deve monitorare le proprie prestazioni e i propri sistemi di gestione per soddisfare i requisiti del presente standard. Il monitoraggio deve, come minimo:

- Valutare l'implementazione delle azioni e dei processi pianificati
- Valutare l'aderenza al presente standard
- Valutare le prestazioni dei partner commerciali pertinenti rispetto alle aspettative reciproche stabilite
- Essere adeguatamente documentato

M9.2- l'organizzazione deve integrare informazioni provenienti da più fonti nei suoi processi di monitoraggio, inclusi, se pertinenti:

- Valutazione e definizione delle priorità dei rischi
- Indicatori e metriche pianificati
- Meccanismi di reclamo e canali di comunicazione interni ed esterni
- Coinvolgimento e comunicazione dei lavoratori
- Reclami e preoccupazioni delle parti interessate
- Dialogo sociale e feedback da accordi tripartiti e altri accordi vincolanti pertinenti
- Fonti di notizie e informazioni disponibili al pubblico
- Audit interni ed esterni
- Esperti esterni

23

## Criteri del Sistema di gestione

M9.3- l'organizzazione deve istituire, mantenere e monitorare un meccanismo di reclamo che consenta al personale di sollevare preoccupazioni, problemi, reclami, incidenti e lamentele rilevanti per questo Standard nei confronti dell'organizzazione o dei suoi partner commerciali. I meccanismi di reclamo dell'organizzazione per il personale devono:

- Essere legittimi, accessibili, prevedibili equi, trasparenti, basati sul dialogo, compatibili con i diritti, fonte di miglioramento continuo
- Mantenere la riservatezza degli utenti
- Non comportare ritorsioni nei confronti degli utenti, sia da parte dell'organizzazione che di altre parti
- Non comportare perdite di guadagno per il personale che partecipa alle procedure di reclamo

M9.4- l'organizzazione deve istituire, mantenere e monitorare un meccanismo di reclamo per gli stakeholder esterni per sollevare preoccupazioni, problemi, reclami, incidenti e reclami rilevanti per il presente standard nei confronti dell'organizzazione o dei suoi partner commerciali. I meccanismi di reclamo dell'organizzazione per gli stakeholder esterni devono:

- Essere legittimi, accessibili, prevedibili, equi, trasparenti, basati sul dialogo, compatibili con i diritti, e fonte di miglioramento continuo
- Mantenere la riservatezza degli utenti
- Non comportare ritorsioni nei confronti degli utenti, sia da parte dell'organizzazione che di altre parti
- Non comportare perdite di guadagno per il personale che partecipa alle procedure di reclamo

M9.5- l'organizzazione deve impegnarsi in buona fede in processi esterni di reclamo e rimedio relativi a impatti e rischi negativi sui diritti umani che ha causato, ai quali ha contribuito o a cui è direttamente collegata attraverso le sue operazioni o relazioni commerciali.

M9.6- i risultati dei meccanismi di monitoraggio e di reclamo devono tradursi in azioni (incluse modifiche ai sistemi di gestione, alle risorse e/o alle relazioni) per:

- Porre fine agli impatti negativi
- Prevenire futuri impatti negativi
- Mitigare i rischi
- Garantire il ripristino per gli individui e i gruppi colpiti dagli impatti negativi

24

## Criteri del Sistema di gestione

### M10: analisi strategica, revisione e miglioramento continuo

M10.1- l'organizzazione deve riesaminare periodicamente le proprie prestazioni rispetto ai propri obiettivi e al presente standard. Durante la revisione, l'organizzazione deve valutare, come minimo:

- Progressi nel raggiungimento dei propri obiettivi
- Efficacia delle azioni e dei processi pianificati e implementati
- Adeguatezza e adeguatezza delle azioni, dei processi e delle risorse pianificati e implementati
- Efficacia del proprio sistema di gestione
- Opportunità di migliorare le proprie prestazioni

M10.2- l'organizzazione deve integrare informazioni provenienti da più fonti nella propria revisione, inclusi, se pertinenti:

- Valutazione e definizione delle priorità dei rischi
- Processi di monitoraggio
- Meccanismi di reclamo e canali di comunicazione interni ed esterni
- Coinvolgimento e comunicazione dei lavoratori
- Reclami e preoccupazioni delle parti interessate
- Dialogo sociale e feedback da accordi tripartiti e altri accordi vincolanti pertinenti
- Fonti di notizie e informazioni disponibili al pubblico
- Audit interni ed esterni
- Esperti esterni

25

## Criteri del Sistema di gestione

M10.3- i risultati di questa revisione devono:

- Contribuire alla valutazione periodica e alla definizione delle priorità dei rischi e ai processi di monitoraggio dell'organizzazione
- Fornire informazioni sulla strategia e sul processo decisionale dell'organizzazione
- Portare modifiche alle politiche, alle risorse, agli obiettivi, ai processi e alle azioni dell'organizzazione, secondo necessità.

M10.4- l'organizzazione deve dimostrare un miglioramento continuo delle prestazioni di lavoro dignitoso e dei sistemi di gestione nelle sue operazioni e relazioni commerciali, anche attraverso:

- Affrontare costantemente i rischi a tutti i livelli di priorità
- Identificare e perseguire opportunità per migliorare le condizioni di lavoro oltre i requisiti del presente standard
- Identificare e perseguire opportunità per aumentare il coinvolgimento e l'integrazione dei lavoratori e delle parti interessate nel sistema di gestione dell'organizzazione

Questa sezione definisce i diritti umani fondamentali (principi) associati al lavoro dignitoso e i requisiti specifici (criteri) per il raggiungimento di un lavoro dignitoso.

Ogni clausola inizia con un elenco di principi. Si tratta di diritti umani fondamentali che devono essere tutelati dagli Stati e rispettati dalle imprese. Alcuni diritti fondamentali si applicano a tutte le persone, altri solo ai lavoratori e altri ancora ai gruppi specifici di persone (come i bambini).

26

## Sezione 2: principi e criteri di prestazione per il lavoro dignitoso

I diritti sono assoluti, il che significa che si applicano equamente a tutte le persone, ai lavoratori o ad altri gruppi come indicato.

Per rispettare pienamente i diritti umani, le organizzazioni devono evitare di violarli e devono affrontare qualsiasi impatto negativo sui diritti umani in cui siano coinvolte. I principi in questa sezione definiscono i diritti umani specifici relativi al lavoro dignitoso che le organizzazioni devono rispettare. Non impongono requisiti specifici alle organizzazioni, ma piuttosto stabiliscono il contesto per i criteri di ciascuna clausola.

I criteri forniscono i requisiti per le organizzazioni. Questi sono i risultati che le organizzazioni devono raggiungere per dimostrare il rispetto dei principi. Mentre i principi si applicano a tutte le persone, lavoratori o altri gruppi ampi. I criteri si applicano al personale (o ad altri stakeholder specifici) dell'organizzazione. Questo è l'ambito della responsabilità dell'organizzazione ai sensi dello standard.

27

## Sezione 2: principi e criteri di prestazione per il lavoro dignitoso

- D1: tutela dei bambini e dei giovani lavoratori
- D2: libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- D3: reclutamento, impegno e licenziamento liberi ed equi
- D4: orari di lavoro, salari e benefit dignitosi
- D5: libertà della discriminazione
- D6: salute e sicurezza
- D7: privacy

Per ogni punto ci sono PRINCIPI e CRITERI di prestazione

28

## D1: tutela dei bambini e dei giovani lavoratori

### Principi

Diritti umani fondamentali, che devono essere tutelati dagli Stati e rispettati dalle imprese nel contesto lavorativo.

- I. I bambini hanno il diritto di essere protetti dal lavoro minorile
- II. I bambini, compresi i giovani lavoratori, hanno il diritto di provvedere ai propri bisogni primari
- III. I bambini, compresi i giovani lavoratori, hanno diritto allo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale
- IV. I bambini, compresi i giovani lavoratori, hanno il diritto di proseguire gli studi, liberi da qualsiasi lavoro che li privi dell'opportunità di frequentare la scuola
- V. I bambini, compresi i giovani lavoratori, hanno diritto a un trattamento equo, alla sicurezza e a una protezione speciale sul lavoro
- VI: i bambini, compresi i giovani lavoratori, hanno il diritto di essere ascoltati e rappresentati sul posto di lavoro.

29

## D1: tutela dei bambini e dei giovani lavoratori

### Criteri di prestazione

**Requisiti di prestazione specifici** che le organizzazioni devono soddisfare per dimostrare il rispetto di questi diritti nel contesto lavorativo.

D1.1- l'organizzazione deve rispettare i diritti dei bambini, compresi i giovani lavoratori

D1.2- l'organizzazione non deve impiegare bambini di età inferiore ai 15 anni ( o di età inferiore all'obbligo scolastico, se superiore). Possono essere fatte eccezioni nei casi in cui rientrino nella definizione di «bambino/i che lavorano legalmente».

D1.3- l'organizzazione deve garantire che l'impiego di giovani lavoratori: tuteli lo sviluppo sociale morale e fisico dei lavoratori e non costituisca un pericolo per la loro salute e il loro benessere generale, non sia così impegnativo da compromettere il loro livello di istruzione, offra retribuzioni e benefit commisurati a quelli dei lavoratori adulti in posizioni simili, non superi i limiti di orario di lavoro tra cui:

- 8 ore di lavoro al giorno ( il massimo legale se inferiore a 8 ore
- 10 ore al giorno per scuola, lavoro e trasporto combinati ( il massimo legale inferiore a 10 ore)
- Non si verifica durante le ore notturne

D1.4- laddove siano presenti bambini non lavoratori in ambienti lavorativi, l'organizzazione deve garantire:

- Protezione da pericoli e rischi per la salute
- Soddisfazione dei bisogni di base adeguati all'età di ciascun bambino
- Supervisione adeguata e continua da parte di un adulto
- Non interferenza con i processi dell'organizzazione

D1.5- l'organizzazione deve sviluppare e implementare sistemi di gestione efficaci per soddisfare o superare i requisiti e i principi associati alla protezione dei bambini e dei giovani lavoratori in tutte le sue attività e relazioni commerciali, tra cui: MSC – CRITERI del sistema di gestione

30

## D2: libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

### Principi

Diritti umani fondamentali, che devono essere tutelati dagli Stati e rispettati dalle imprese nel contesto lavorativo.

- I. I lavoratori hanno il diritto di costituire, aderire e partecipare a sindacati indipendenti e ad altre organizzazioni di lavoratori di loro scelta per promuovere e tutelare i propri interessi
- II. I lavoratori hanno il diritto di contrattare collettivamente per i propri interessi e di essere trattati in buona fede dai datori di lavoro e dalle loro organizzazioni
- III. I lavoratori hanno il diritto di essere liberi da discriminazioni, molestie, intimidazioni o ritorsioni basate sul loro status o sulla loro affiliazione a sindacati e altre organizzazioni di lavoratori.

31

## D2: libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

### Criteri di prestazione

**Requisiti di prestazioni specifici** per le organizzazioni che devono dimostrare il rispetto di questi diritti nel contesto lavorativo.

D2.1- l'organizzazione deve rispettare e riconoscere il diritto del personale di costituire, aderire e partecipare liberamente a sindacati e altre organizzazioni di lavoratori di loro scelta e di contrattare collettivamente.

D2.2- l'organizzazione deve garantire che il personale sia informato del proprio diritto di costituire, aderire e partecipare a sindacati e altre organizzazioni di lavoratori di propria scelta, senza conseguenze negative o ritorsioni da parte dell'organizzazione

D2.3- l'organizzazione deve garantire di non interferire, direttamente o tramite terzi, con l'istituzione, il funzionamento o l'amministrazione di sindacati o altre organizzazioni di lavoratori

D2.4- l'organizzazione deve garantire che i membri dei sindacati e di altre organizzazioni di lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori e qualsiasi personale impegnato nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazioni, molestie, intimidazioni o ritorsioni in base alla loro appartenenza o attività sociale.

D2.5- l'organizzazione deve garantire che i membri dei sindacati e di altre organizzazioni dei lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori e qualsiasi personale impegnato nell'organizzazione dei lavoratori abbiano equo accesso ai membri negli ambienti di lavoro.

D2.6- l'organizzazione deve condurre la contrattazione collettiva in buona fede con i rappresentanti dei lavoratori, i sindacati e altre organizzazioni dei lavoratori, se ne fanno richiesta.

D2.7- laddove esista un contratto collettivo di settore, l'organizzazione deve rispettare e adempiere ai propri obblighi ai sensi del contratto. Ciò non preclude un'ulteriore contrattazione collettiva da parte dei sindacati o di altre organizzazioni dei lavoratori a livello aziendale, a condizione che tali accordi siano più vantaggiosi per i lavoratori rispetto a qualsiasi accordo settoriale in vigore.

D2.8- l'organizzazione deve garantire che i comitati di consultazione sul posto di lavoro, inclusi i gruppi di performance sociale e altri gruppi di lavoratori non interferiscano con l'istituzione, il funzionamento o l'amministrazione dei sindacati e di altre organizzazioni dei lavoratori o con la contrattazione collettiva.

D2.9- l'organizzazione deve sviluppare e implementare sistemi di gestione efficaci per soddisfare o superare i requisiti e i principi associati alla libertà di associazione e al diritto alla contrattazione collettiva in tutte le sue attività e relazioni commerciali.

32

### D3: reclutamento, impegno e licenziamento liberi ed equi

#### Principi

Diritti umani fondamentali, che devono essere tutelati dagli Stati e rispettati dalle imprese nel contesto lavorativo.

- Le persone hanno diritto alla libertà di azione e alla dignità durante il reclutamento, impiego e il licenziamento
- Le persone hanno diritto a essere libere da inganni, coercizione, sfruttamento, intimidazione, minacce e violenza
- Le persone hanno diritto a un trattamento dignitoso ed equo da parte di tutte le persone legate al lavoro
- Le persone hanno diritto a essere libere da schiavitù moderna, tratta di esseri umani e lavoro forzato o obbligatorio.

33

### D3: reclutamento, impegno e licenziamento liberi ed equi

#### Criteri di prestazione

**Requisiti di prestazione specifici** per le organizzazioni che devono dimostrare il rispetto di questi diritti nel contesto lavorativo.

D3.1- l'organizzazione deve rispettare i diritti del personale e dei candidati a un reclutamento, un impiego e un licenziamento liberi ed equi.

D3.2- l'organizzazione deve garantire che il personale e i candidati comprendano e accettino volontariamente i termini e le condizioni applicabili di reclutamento, impiego e licenziamento anche attraverso:

- Utilizzo di un linguaggio e di metodi di comunicazione accessibili e comprensibili
- Descrizione chiara, accurata e completa dei processi rilevanti, dei dettagli del ruolo e delle condizioni di lavoro
- Accordo di lavoro chiaro, accurato e completo
- Descrizione chiara, accurata e completa delle condizioni di vita, ove rilevante

D3.3- l'organizzazione deve comunicare chiaramente e in anticipo al personale interessato eventuali modifiche ai termini e alle condizioni di impiego o licenziamento, lasciando tempo sufficiente per consentire al personale di prendere accordi alternativi, se lo desidera.

D3.9- l'organizzazione deve garantire che i suoi termini e condizioni di lavoro, inclusi l'ubicazione, la fornitura di alloggi, la fornitura di canali di comunicazione privati, la disponibilità di trasporto, l'orario di lavoro e altri aspetti, non isolino indebitamente il personale.

D3.10- l'organizzazione deve garantire che i suoi termini e condizioni di lavoro, inclusi l'ubicazione, la fornitura di alloggi, la fornitura di canali di comunicazione privati, la disponibilità di trasporto, l'orario di lavoro e altri aspetti, non costringano indebitamente il personale a separarsi dai figli e dalle persone a carico.

D3.11- laddove l'organizzazione partecipi o utilizzi programmi di apprendistato, tirocinio o istruzione professionale, deve garantire che le posizioni create attraverso tali programmi:

- Non siano utilizzate per sostituire posizioni regolari
- Siano per una durata prestabilita
- Non siano retribuite al di sotto del salario minimo legale
- E che contribuiscano allo sviluppo delle competenze, delle capacità professionali e/o di altre caratteristiche lavorative del personale.

34

### D3: reclutamento, impegno e licenziamento liberi ed equi Criteri di prestazione

D3.12- l'organizzazione deve garantire che qualsiasi cessazione del rapporto di lavoro sia equa e trasparente, includendo:

- Non discriminatoria
- Adeguata allocazione delle risorse per rispettare i contratti, gli accordi di contrattazione collettiva vincolanti e le leggi e i regolamenti applicabili
- Pagamento tempestivo di indennità di fine rapporto, salari e altri compensi
- Ricorso a licenziamenti su larga scala solo come ultima risorsa

D3.13- l'organizzazione deve sviluppare e implementare sistemi di gestione efficaci per soddisfare o superare i requisiti e i principi associati a Libera ed Equa Reclutamento, Impiego e Licenziamento in tutte le sue attività e relazioni commerciali.

35

### D4: orari di lavoro, retribuzioni e benefit dignitosi

#### **Principi**

Diritti umani fondamentali, che devono essere tutelati dagli Stati e rispettati dalle imprese nel contesto lavorativo.

- Le persone hanno il diritto a un tenore di vita dignitoso che favorisca la salute, la sicurezza, la partecipazione alla società.
- Le persone hanno diritto a essere equamente retribuite per il loro tempo, il loro lavoro e altri contributi

36

## D4: orari di lavoro, retribuzioni e benefit dignitosi

### Criteri di performance

**Requisiti di performance specifici** che le organizzazioni devono soddisfare per dimostrare il rispetto di questi diritti nel contesto lavorativo.

D4.1- l'organizzazione deve rispettare il diritto del personale a orari, salari e benefit che consentano un tenore di vita dignitoso.

D4.2- l'organizzazione deve rispettare il diritto del personale ad avere almeno un salario o un reddito dignitoso ( o salario minimo legale, se superiore) e ricevere i benefit previsti dalla legge.

D4.3- laddove barriere contestuali impediscano all'organizzazione di fornire autonomamente al personale salari e redditi dignitosi, l'organizzazione deve collaborare con le parti interessate per affrontarle, anche:

- Impegnandosi nel dialogo sociale, anche a sostegno di accordi e altri accordi vincolanti pertinenti
- Coinvolgendo partner commerciali, governo e altre parti interessate interne ed esterne.

D4.4- l'organizzazione deve rispettare il diritto del personale a orari di lavoro ragionevoli, che come limite minimo:

- L'orario di lavoro regolare 48 ore settimanali (o al massimo consentito dalla legge, se inferiore)
- Gli straordinari a 12 ore settimanali (o al massimo consentito dalla legge, se inferiore)

D4.5- l'organizzazione deve garantire che gli straordinari:

- Siano volontari, a meno che la legge nazionale e un contratto collettivo vincolante non lo consentano
- Siano retribuiti a una tariffa maggiorata
- Nei casi in cui la tariffa maggiorata non sia definita dalla legge, si applicano le tariffe per gli straordinari prevalenti nei settori del Paese
- È calcolata per settimana lavorativa, a meno che la legge nazionale e un contratto collettivo vincolante non lo consentano
- Soddisfa i requisiti legali pertinenti e altri requisiti pertinenti
- Non è richiesta regolarmente, anche a causa di una pianificazione inadeguata o del mancato pagamento del salario o del reddito dignitoso

37

## D4: orari di lavoro, retribuzioni e benefit dignitosi

### Criteri di performance

D4.6- l'organizzazione deve garantire che gli orari di lavoro del personale, inclusi gli orari:

- Favoriscano un tenore di vita dignitoso
- Siano prevedibili e convenienti per il personale
- Non comportino rischi per la salute e la sicurezza
- Includano pause e periodi di riposo adeguati
- Non utilizzino la media oraria per privare il personale della retribuzione maggiorata
- Prevedano almeno un giorno di riposo di 24 ore dopo sei giorni consecutivi di lavoro, a meno che non si applichi una delle seguenti eccezioni:

I. La legge nazionale e un contratto collettivo vincolante non lo consentano

II. La convenzione ILO lo consente

- Fornire al personale adeguati permessi retribuiti e non retribuiti, inclusi: malattia, congedo familiare, permessi per ferie, festività
- Tenere conto delle esigenze di flessibilità in base alla demografia del personale
- Non limitare ingiustamente l'accesso ai benefit aziendali o governativi.

D4.7- laddove il personale sia legalmente esentato dalla retribuzione per gli straordinari, dai limiti orari e da altri requisiti.

L'organizzazione deve garantire che:

- La retribuzione sia pari o superiore a quella che guadagnerebbe lavorando lo stesso numero di ore al salario dignitoso con i premi per gli straordinari
- Il personale abbia ragionevole discrezionalità sulle ore lavorate

D4.8- l'organizzazione deve erogare tutti i salari e i benefit dovuti regolarmente, puntualmente e in modo conveniente per il personale

38

### Criteria di performance

D4.9- oltre a retribuire il personale per il tempo dedicato allo svolgimento delle proprie mansioni, l'organizzazione deve fornire al personale un'adeguata retribuzione per:

- Il tempo in cui è tenuto a essere presente sul posto di lavoro
- Il tempo di lavoro perso a causa di infortuni o malattie professionali
- Il tempo di lavoro perso a causa della partecipazione a corsi di formazione, team di performance sociale o processi di reclamo.

D4.10- l'organizzazione deve garantire che il personale riceva regolarmente registri di retribuzione che dettagliano in modo chiaro, completo e accurato le ore lavorate e la composizione di stipendi, benefit e detrazioni dovuti.

D4.11- in caso di interruzione della continuità aziendale, l'organizzazione deve dare priorità al pagamento di indennità di fine rapporto, salari e altri compensi al personale.

D4.12- l'organizzazione deve garantire che le trattenute disciplinari da salari o ore di lavoro:

- Siano detratte dai salari dovuti solo se la legge nazionale e un contratto collettivo vincolante lo consentono
- Siano ragionevoli e per un periodo di tempo limitato
- Non abbassino i salari di sotto del salario dignitoso
- Offrano la possibilità di ricorso

D4.13- l'organizzazione deve garantire l'utilizzo di retribuzioni a cottimo, lavoro part-time, lavoro stagionale, contratti a breve termine, lavoro a domicilio, personale non dipendente e lavoro da casa:

- Siano misurate e basate su prove concrete
- Non contraddicano i requisiti del presente standard
- Forniscano salari e ore di lavoro che favoriscano un tenore di vita dignitoso
- Non comportino rischi eccessibili per la salute e la sicurezza
- Siano trasparenti, prevedibili e convenienti per il personale

D4.24- l'organizzazione deve sviluppare e implementare sistemi di gestione efficaci per soddisfare o superare i requisiti e i principi associati a orari di lavoro dignitosi, salari e benefit. 39

### D5: libertà dalla discriminazione

#### Principi

Diritti umani fondamentali, che devono essere tutelati dagli stati e rispettati dalle imprese nel contesto lavorativo.

- Le persone hanno diritto all'istruzione e al lavoro
- Le persone hanno diritto alla non discriminazione, incluso pari accesso e opportunità nei processi educativi e lavorativi
- Le persone hanno diritto a un ambiente di lavoro che supporti il loro benessere mentale, emotivo e psicosociale
- Le persone hanno diritto alla libertà da qualsiasi forma di condotta indesiderata, incluse molestie, bullismo e intimidazione.

## D5: libertà dalla discriminazione Criteri di prestazione

**Requisiti di prestazione specifici** per le organizzazioni per dimostrare il rispetto di questi diritti nel contesto lavorativo.

D5.1- l'organizzazione deve rispettare il diritto del personale alla libertà dalla discriminazione

D5.2- l'organizzazione deve garantire che il personale abbia pari accesso e opportunità e sia libero da discriminazioni in tutte le sue interazioni con l'organizzazione tra cui:

- Assunzioni e reclutamento
- Occupazione e condizioni di lavoro
- Tirocinio
- Valutazione delle prestazioni e feedback
- Formazione e tutoraggio
- Promozioni e opportunità
- Stipendi e benefit, inclusi alloggi, trasporto, pasti, benefit per partner e familiari e altri
- Procedure disciplinari
- Licenziamento e pensionamento

D5.3- l'organizzazione deve garantire che il personale sia libero da condotte indesiderate, incluse molestie, bullismo e intimidazioni negli ambienti di lavoro.

D5.4- l'organizzazione deve adottare misure ragionevoli per includere le differenze del personale, tra cui:

- Capacità
- Pratiche religiose e consuetudinarie
- Livelli di alfabetizzazione e lingua
- Esigenze di igiene personale
- Responsabilità di assistenza

41

## D5: libertà dalla discriminazione Criteri di prestazione

D5.5- l'organizzazione deve garantire che il personale non sia sottoposto a procedure mediche/corporee invasive nell'ambito del proprio impiego, tra cui:

- Test di «verginità»
- Test di gravidanza
- Test HIV/AIDS
- Altri test, ispezioni o procedure non pertinenti al loro ruolo.

Sono ammesse eccezioni solo:

- Se necessario per identificare, prevenire e mitigare gravi impatti negativi e rischi per l'individuo o altro personale
- Quando chiaramente comunicato e concordato in anticipo con il personale

D5.6- l'organizzazione deve sviluppare e implementare sistemi di gestione efficaci per soddisfare o superare i requisiti e i principi

42

## D6: salute e sicurezza

### Principi

Diritti umani fondamentali, che devono essere tutelati dagli Stati e rispettati dalle imprese nel contesto lavorativo.

- Le persone hanno diritto ad ambienti di lavoro sicuri e salubri
- Le persone hanno diritto al benessere fisico e mentale
- Le persone hanno diritto di allontanarsi da un pericolo imminente senza chiedere autorizzazione

43

## D6: salute e sicurezza Criteri di prestazione

**Requisiti di prestazione specifici** per le organizzazioni per dimostrare il rispetto di questi diritti nel contesto lavorativo.

D6.1- l'organizzazione deve rispettare i diritti del personale alla salute e alla sicurezza, incluso il benessere fisico, sociale e mentale.

D6.2- l'organizzazione deve nominare un rappresentante della direzione competenze, le cui responsabilità includono la garanzia di ambienti di lavoro sicuri e salubri per il personale e il rispetto dei requisiti di salute e sicurezza del presente standard.

D6.3- l'organizzazione deve identificare periodicamente i pericoli e valutare e dare priorità ai rischi per la salute e la sicurezza associati negli ambienti di lavoro che l'organizzazione causa, a cui contribuisce o a cui è direttamente collegata attraverso le sue operazioni o relazioni commerciali.

L'organizzazione deve includere sia gli effetti immediati che quelli a lungo termine o cumulativi nella sua valutazione dei rischi.

D6.4- l'organizzazione deve affrontare adeguatamente i rischi derivanti da pericoli sul luogo di lavoro inclusi, ma non limitati a:

- Materiali pericolosi
- Ergonomia
- Attrezzature, ambiente di lavoro e servizi pericolosi

D6.5- l'organizzazione deve affrontare adeguatamente i rischi derivati da calamità ed emergenze naturali e provocate dall'uomo, tra cui, ma non limitati a:

- Incendi ed esplosioni
- Terremoti
- Alluvioni
- Siccità
- Condizioni ambientali estreme, comprese temperature estreme
- Altre emergenze
- Agenti patogeni
- Altre situazioni anomale o di emergenza prevedibili

44

## D6: salute e sicurezza Criteri di prestazione

D6.6- l'organizzazione deve affrontare adeguatamente i rischi derivanti da tutte le altre condizioni che possono rappresentare

Un pericolo per il personale, inclusi, ma non limitati a:

- Sicurezza strutturale di edifici e impianti
- Condizioni di sicurezza e igiene
- Sicurezza dei trasporti

D6.7 l'organizzazione deve affrontare adeguatamente i rischi derivanti da pericoli psicosociali, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Scadenze o aspettative lavorative irragionevoli
- Comportamenti aggressivi, prepotenti o intimidatori da parte di persone legate al lavoro
- Inadeguata riservatezza personale negli ambienti di lavoro
- Mancanza di trasparenza o aspettative contrastanti
- Irragionevole mancanza di sicurezza o stabilità lavorativa

D6.8- l'organizzazione deve garantire che il personale abbia un'adeguata consapevolezza, comprensione, accesso alle informazioni e canali di comunicazione in merito a:

- Pericoli correlati ai ruoli del personale e ai relativi rischi per la salute e la sicurezza
- Politiche, procedure, ruoli e responsabilità correlati
- I propri diritti in materia di salute e sicurezza

45

## D6: salute e sicurezza Criteri di prestazione

D6.9- in caso di infortunio sul lavoro, l'organizzazione deve fornire il primo soccorso e aiutare il personale interessato a ottenere cure mediche di follow-up.

D6.10- l'organizzazione deve fornire, mantenere e sostituire i dispositivi di protezione individuale appropriati, secondo necessità, a proprie spese.

D6.11- l'organizzazione deve garantire che gli ambienti di lavoro siano puliti, sicuri, soddisfino le esigenze di base degli utenti e forniscano al personale un ragionevole accesso a:

- Servizi igienici puliti
- Acqua potabile
- Spazi adeguati per le pause pranzo
- Servizi igienici per la conservazione degli alimenti
- Spogliatoi e deposito sicuro
- Spazi provati per i genitori che allattano

D6.12- l'organizzazione deve garantire che l'alloggio, il trasporto, il cibo e altri beni e servizi forniti dal datore di lavoro soddisfino gli standard nazionali e internazionali di qualità pertinenti.

46

## D7: privacy

**Principi**

Diritti umani fondamentali, che devono essere tutelati dagli Stati e rispettati dalle aziende nel contesto lavorativo.

- I. Le persone hanno diritto a una ragionevole aspettativa di privacy nella loro vita personale e negli ambienti di lavoro
- II. Le persone hanno diritto i essere consapevoli e comprendere come vengono utilizzati i loro dati personali

47

D7: privacy  
Criteri di prestazione

**Requisiti di prestazione specifici** per le organizzazioni per dimostrare il rispetto di questi diritti nel contesto lavorativo.

D7.1- l'organizzazione deve rispettare il diritto alla privacy del personale

D7.2- l'organizzazione raccoglie, elabora e utilizza i dati personale del personale solo:

- Per motivi direttamente pertinenti al lavoro o ai servizi
- Per le finalità per cui sono stati originariamente raccolti
- In modo da rispettare l'autonomia personale del personale
- In modo limitato quando si prendono decisioni in materia di assunzione, promozione o licenziamento
- In modo non discriminatorio

D7.3- l'organizzazione deve garantire che la raccolta, la distribuzione, l'uso, la manutenzione e l'eliminazione dei dati

Personali del personale siano almeno:

- Accurati, validi e affidabili
- Riducano al minimo i tipi e la quantità di dati raccolti
- Forniscano un'adeguata sicurezza e riservatezza
- Garantiscano che i dati siano conservati solo per il tempo necessario allo scopo specifico e legittimo
- Rispettino i diritti di proprietà intellettuale del personale

D7.4- l'organizzazione deve garantire che il personale abbia un'adeguata consapevolezza, comprensione, accesso alle informazioni e canali di comunicazione in merito a:

- La raccolta e l'uso dei propri dati personali
- Politiche, procedure, ruoli e responsabilità correlati
- I propri diritti, inclusi i diritti di rifiutare o limitare la raccolta e l'uso, ove applicabile.

48

D7: privacy Criteri di prestazione	
<p>Personali del personale siano almeno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accurati, validi e affidabili</li> <li>• Riducano al minimo i tipi e la quantità di dati raccolti</li> <li>• Forniscano un'adeguata sicurezza e riservatezza</li> <li>• Garantiscano che i dati siano conservati solo per il tempo necessario allo scopo specifico e legittimo</li> <li>• Rispettino i diritti di proprietà intellettuale del personale</li> </ul> <p>D7.4- l'organizzazione deve garantire che il personale abbia un'adeguata consapevolezza, comprensione, accesso alle informazioni e canali di comunicazione in merito a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La raccolta e l'uso dei propri dati personali</li> <li>• Politiche, procedure, ruoli e responsabilità correlati</li> <li>• I propri diritti, inclusi i diritti di rifiutare o limitare la raccolta e l'uso, ove applicabile.</li> </ul> <p>D7.5- l'organizzazione deve sviluppare e implementare sistemi di gestione efficaci per soddisfare o superare i requisiti e i principi associati alla privacy in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali.</p>	
49	

TEMPI DI IMPLEMENTAZIONE E TRANSIZIONE	
<b>Data</b>	<b>Pietra miliare</b>
1 gennaio 2026	Gli enti di certificazione POTREBBERO iniziare a offrire audit e certificazioni SA8000:2026.
1 luglio 2026	Tutti gli organismi di certificazione DEVONO offrire audit e certificazioni SA8000:2026.
31 dicembre 2026	Tutte le organizzazioni certificate SA800:2014 DEVONO aver completato la formazione di aggiornamento e l'autovalutazione SA8000:2026.
1 gennaio 2027	Tutte le nuove certificazioni e le ricertificazioni DEVONO essere conformi alla norma SA8000:2026.
31 dicembre 2028	Tutte le organizzazioni certificate DEVONO essere certificate SA8000:2026.
50	

## AUTOVALUTAZIONE

### Fase 1: Autovalutazione SA8000 ®

Il primo passo nel processo di certificazione SA8000 è sostenere l'Autovalutazione SA8000®, un'autovalutazione online del sistema di gestione.

L'Autovalutazione SA8000 aiuta le organizzazioni interessate a comprendere i requisiti del sistema di gestione SA8000 e a valutare se sono pronte a richiedere la certificazione.

**Costo:** 300 \$ USA

**Durata:** 60-90 minuti





**VEGA FORMAZIONE S.r.l.**

Via Don Tosatto 35 - 30174 Mestre (VE)

Tel. 041/3969013 - [www.vegaformazione.it](http://www.vegaformazione.it)

Organismo di Formazione Accreditato dalla Regione Veneto

Ente certificato ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, PAS 24000 e UNI/PdR 125

