



ALFA

**Approccio sistemico alla
responsabilità sociale di impresa:
SA 8000 - UNI PdR 125:2022 - ISO 20400**

22/02/2024


alfa solutions



SA 8000:2014

Social Accountability 8000

Alfa Solutions S.p.A. | **SA 8000**

È lo standard di riferimento sviluppato dal
Social Accountability International (SAI)
e supervisionato dal
Social Accountability Accreditation Services (SAAS).

Nasce nel 1997 con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro ed è applicabile a tutte le aziende, indipendentemente dalle dimensioni, settore di attività e paese

La versione attualmente certificabile è la **SA 8000:2014**



Gli strumenti a sostegno delle aziende virtuose

Bandi per la concessione di contributi alle imprese per l'ottenimento di certificazioni ambientali, etiche e sociali e per la promozione dei valori ESG

Ad esempio:

Bando per la concessione di contributi alle imprese della provincia di Reggio Emilia per l'ottenimento di certificazioni ambientali, etiche e sociali e per la promozione dei valori ESG - Anno 2023



- UNI EN ISO 14001:2015 - Sistemi di gestione ambientale
- UNICEI EN ISO 50001:2018 - Gestione dell'energia
- ReMade in Italy
- Plastica seconda vita
- FSC catena di custodia
- EMAS 1221/2009
- UNI EN ISO14064-1:2019 - Carbon Footprint di Organizzazione
- UNI EN ISO 14067:2018 - Carbon Footprint di Prodotto
- Certificazione BCorp per il riconoscimento di impresa Benefit
- **SA 8000 – Sistemi di gestione della responsabilità sociale**
- UNI ISO 20121 Sistemi di gestione sostenibile degli eventi
- ESG-SDGs Rating:2022 - Sistemi di gestione per lo sviluppo sostenibile delle organizzazioni o di prodotto
- SRG88088 - Sistemi di gestione per la sostenibilità ESG delle organizzazioni
- **UNI/PdR 125:2022 - Sistemi di gestione per la parità di genere**

Al testo della norma sono allegati:

- **Indicatori di performance SA800:** documento che definisce le aspettative minime di performance di un'organizzazione certificata SA8000
- **Documento guida SA8000:** documento di interpretazione dello standard che definisce come questo deve essere applicato



Alfa Solutions S.p.A. | **SA 8000**

La SA 8000 si basa su principi suggeriti dai riferimenti internazionali in materia di diritti umani e dei lavoratori per valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e influenza di un'organizzazione.

I suoi requisiti si estendono anche ai **fornitori** ed ai **subfornitori**.



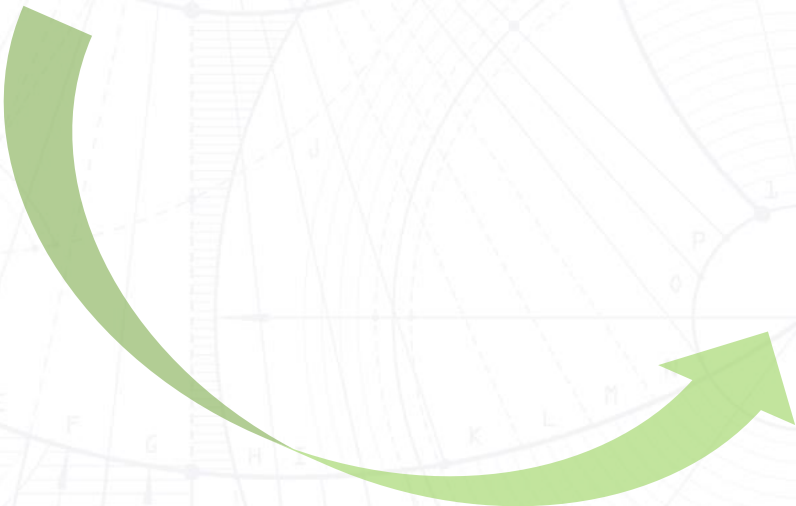
Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo

Convenzioni delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino

Convenzione ONU sulla Discriminazioni verso le Donne

Convenzioni ILO (International Labour Organization)

Leggi nazionali



alfa solutions

Lo standard SA 8000 individua:

➤ i **TEMI** di cui l'organizzazione si deve occupare

Lavoro infantile

Lavoro obbligato

Salute e sicurezza

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione

Discriminazione

Procedure disciplinari

Orario di lavoro

Retribuzione

➤ gli **ELEMENTI ESSENZIALI DI UN SISTEMA DI GESTIONE**, quindi la definizione di procedure, documenti e funzioni aziendali che possano garantire il riconoscimento e il miglioramento dei diritti dei lavoratori e il miglioramento delle condizioni del luogo di lavoro.

Politiche e procedure

Miglioramento continuo

**Partecipazione e
coinvolgimento del personale**



Quale impegno è richiesto all'azienda?

- Definire e divulgare la **Politica** di responsabilità sociale
- Definire e rendere noti appropriati **indicatori di prestazione** e **obiettivi** del sistema
- Nominare un gruppo di lavoro (**Social Performance Team - SPT**) che rappresenti equamente Direzione e Forza lavoro e garantisca l'applicazione di tutti gli elementi di SA 8000
- **Coinvolgere gli stakeholder** e monitorare la loro percezione rispetto ai requisiti dello standard
- Attivare metodologie e **canali di comunicazione** per recepire **reclami** e suggerimenti delle parti interessate
- Attività di **responsabilizzazione e monitoraggio di fornitori** e subfornitori attraverso sottoscrizione degli impegni etici SA 8000, questionari di autovalutazione, attività di auditing





UNI PdR 125:2022

Linea Guida per la parità di genere

Il concetto di Diversità ed Inclusione è un concetto molto esteso e variegato, e fa riferimento a tutti quegli elementi che differenziano un individuo dagli altri.

La **Diversità** si riferisce a tutte le differenze tra le persone: età, etnia, sesso, genere, orientamento sessuale, aspetto fisico, disabilità, religione e status socio-economico, credo politico, livello culturale, modi di vivere e di pensare.

L'**inclusione** implica l'accoglienza di stakeholders di diversi gruppi, dando loro l'opportunità di far sentire la propria voce e sviluppare un senso di appartenenza

“

La diversità culturale è necessaria per l'umanità come la biodiversità lo è per la natura.

Art. 1, Dichiarazione Universale UNESCO sulla Diversità Culturale



Alfa Solutions S.p.A. | **UNI PdR 125**

Lo scenario internazionale Promuove e Valorizza i contributi che nascono dalla diversità e dalle differenze di genere nel luogo di lavoro e considera la diversità e l'inclusione come elementi strategici nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Diversità e inclusione
ISO 30415:2021

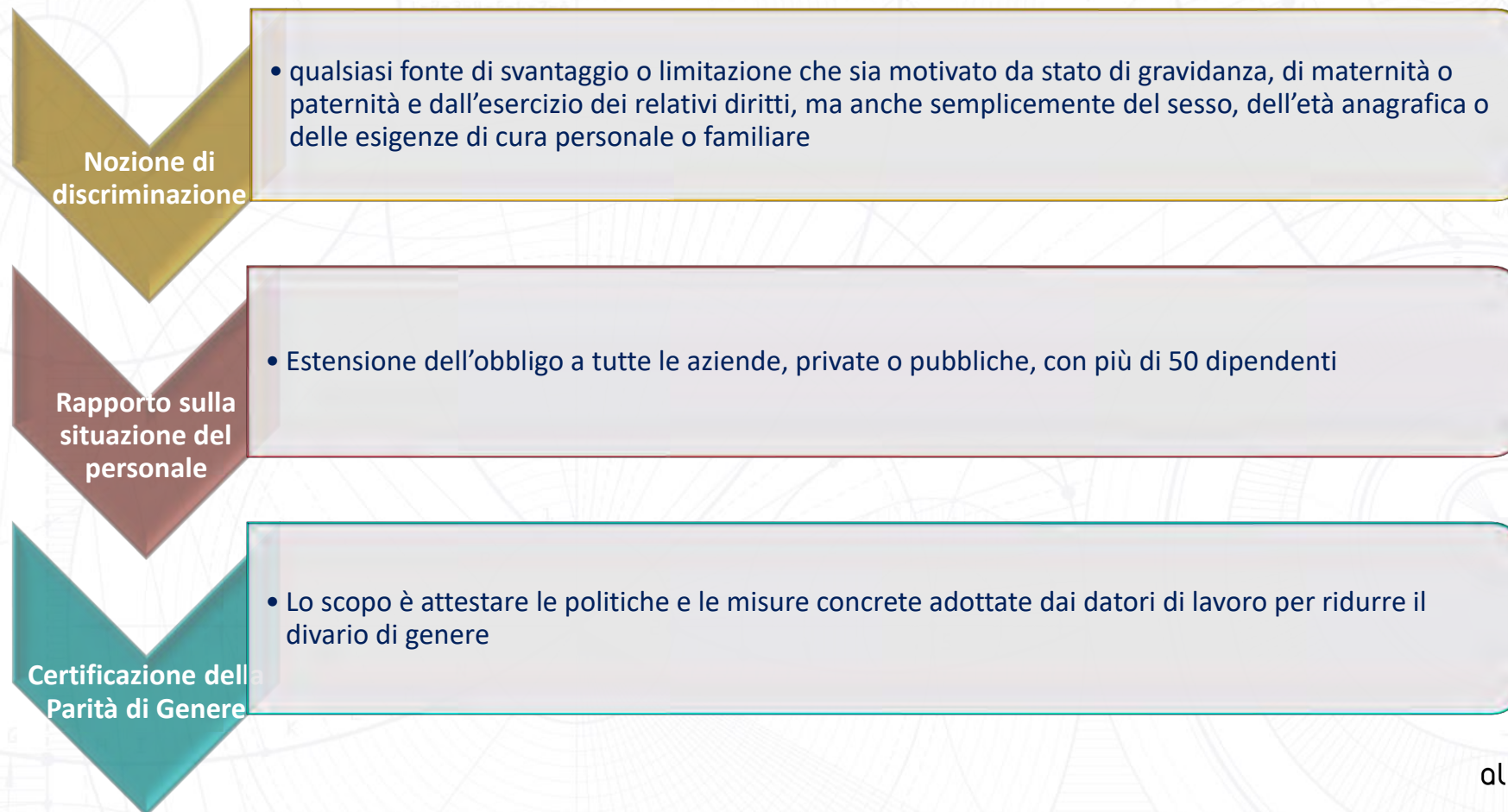
Parità di genere
UNI PdR 125:2022



Il principale interlocutore aziendale per l'implementazione dello standard è la funzione

HR

Nel 2021 in Italia entra in vigore la **Legge n. 162 del 5.11.2021** che, modificando il “Codice delle pari opportunità” del 2006, promuove e rafforza la tutela differenze di genere in ambito lavorativo, inserendo un nuovo sistema di certificazione e conseguente premialità per le aziende virtuose e inasprendo al tempo stesso l'apparato di sanzioni e controlli.





Hai tempo fino al 28 marzo 2024!!!!

Finanziabile attraverso bando del Dipartimento per le Pari Opportunità pubblicato il 6 novembre 2023 per le micro, piccolo e medie imprese (fino a 2500€ per l'assistenza tecnica e accompagnamento e 12500€ per i servizi di certificazione)

È richiamata nella missione 5 del **PNRR** che prevede lo stanziamento di 9,81 miliardi per lo sviluppo di politiche d'inclusione sociale. Tra queste figura la Certificazione di Parità di Genere che, oltre a rafforzare l'immagine e reputazione aziendale, consentirà alle organizzazioni di accedere a sgravi fiscali e a premialità nella partecipazione a bandi italiani ed europei.

Fa parte degli obiettivi dell'Agenda 2030 (obiettivo 5 dell'ONU) per l'uguaglianza di genere attraverso la definizione di condizioni economiche e sociali paritarie tra uomini e donne, l'eliminazione di ogni forma di violenza nei confronti del genere femminile e garantendo parità di diritti.

Al rilascio della certificazione provvedono Organismi di certificazione di sistema di gestione accreditati

ACCREDIA secondo il Regolamento europeo 765/2008

Il processo di valutazione si svolge in due fasi:

- 1. Autovalutazione:** l'azienda deve compilare un questionario che consente di valutare la propria situazione in materia di parità di genere. **Per l'accesso alla verifica è necessario il raggiungimento del punteggio minimo complessivo del 60%**
- 2. Verifica:** un team di esperti dell'ente accreditato visita l'azienda per verificare la veridicità delle informazioni fornite nell'autovalutazione.

L'ente di certificazione eseguirà un **monitoraggio annuale** e una verifica **ogni due anni**, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o delle correzioni attivate.

Il miglioramento viene misurato rispetto al **punteggio** ottenuto nel precedente audit

La **UNI/PdR 125:2022**, in vigore dal 16 marzo 2022, si configura come uno strumento con l'obiettivo di incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità sul lavoro.

La prassi prevede 6 Aree tematiche cui corrispondono **specifici KPI quali/quantitativi** (33 in totale) applicabili secondo principi di proporzionalità e gradualità in ragione del profilo dimensionale dell'impresa.



Le area su cui si basano i coefficienti KPI hanno un diverso peso percentuale nella valutazione finale e sono:



Per l'ottenimento della certificazione   previsto il raggiungimento del punteggio minimo complessivo del 60%

Sono state individuate 4 fasce di classificazione delle organizzazioni in base al numero di dipendenti/addetti:

L'appartenenza alla fascia 3 e 4 comporta l'applicazione di tutti gli indicatori, mentre sono previste semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alla fascia 1 e 2.

Classificazione	N. Dipendenti
1. Micro	Da 1 a 9 dipendenti /addetti
2. Piccola	Da 10 a 49 dipendenti /addetti
3. Media	Da 50 a 249 dipendenti /addetti
4. Grande	Oltre 250 dipendenti /addetti

Quale impegno è richiesto all'azienda?

- Definire e divulgare le **Politiche** per la Parità di genere
- Nominare un gruppo di lavoro (**Comitato Guida**) composto almeno dall'AD e dal direttore del personale,
- Effettuare il **Self Assessment** per misurare lo scostamento dai requisiti richiesti dalla norma
- Elaborare un **Piano Strategico** focalizzato sulle carenze rilevate
- Monitorare gli **indicatori di prestazione** richiesti
- **Coinvolgere gli stakeholder** e monitorare la loro percezione sulle tematiche di parità di genere
- Adottare **canali di comunicazione** per recepire **reclami** e suggerimenti delle parti interessate





ISO 20400:2021

Acquisti sostenibili - Guida

La norma rappresenta il primo standard per gli acquisti sostenibili creato al fine di ottenere una migliore gestione della **catena di fornitura**



Le aziende spendono, di norma, più della metà del loro fatturato annuale in acquisto di beni, materiali e servizi

Gli obiettivi di sostenibilità non possono essere raggiunti senza il contributo della catena di fornitura

Il principale interlocutore aziendale per l'implementazione dello standard è la funzione

ACQUISTI

Si definisce **acquisto sostenibile**, l'acquisto che il maggior impatto positivo di tipo ambientale, sociale, ed economico lungo l'intero **ciclo di vita (LCA)** dei prodotti, materiali e servizi approvvigionati.

È importante prendere in considerazione tutti i costi che insorgeranno durante la vita dei beni o dei servizi (approccio Life Cost Cycle – **LCC**), , dalla produzione alla fase di smaltimento.



Cosa si intende però per ciclo di vita?

Analizzare gli impatti economico-ambientali-sociali partendo dai primi livelli di fornitura, ovvero l'approvvigionamento delle materie prime.

La norma si collega e amplia la ISO 26000 sulla Responsabilità Sociale d'Impresa, ponendo un focus sugli acquisti sostenibili



Quale impegno è richiesto all'azienda?

1. Definire e divulgare le **Politiche e Codici di Condotta** (vedi CAM) per gli acquisti sostenibili
2. Effettuare un'analisi sulle catene di fornitura (**Due Diligence, Analisi dei Rischi e Opportunità**)
3. Nominare un gruppo di lavoro (**Comitato Sostenibilità**) che coinvolga la funzione acquisti
4. Elaborare **Piani di Azione** per la gestione dei rischi per la sostenibilità **e di Piani di gestione del contratto** coerenti con gli obiettivi di sostenibilità
5. **Coinvolgere le catene di fornitura** per la gestione dei rischi per la sostenibilità
6. Adottare **canali di comunicazione** per recepire **reclami** e suggerimenti delle parti interessate

Perché? Quali sono i vantaggi per le imprese?

- ✓ Creazione di una immagine aziendale positiva e tutela della reputazione del marchio
- ✓ Maggiore fiducia dei propri clienti e delle organizzazioni sociali
- ✓ Miglioramento delle condizioni di lavoro e diminuzione delle tensioni sindacali
- ✓ **Affinamento e armonizzazione degli indicatori in vista di altri modelli di disclosure in tema sostenibilità (Bilancio di sostenibilità).**
- ✓ **Attribuzione di punteggi aggiuntivi nella partecipazione a gare di appalto con le pubbliche amministrazioni**
- ✓ **Vantaggi nell'accesso ai finanziamenti pubblici/Benefici fiscali** (in particolare per adozione Uni PdR 125:2022)





alfa solutions

Grazie per l'attenzione