
Social Accountability 8000

2001 and 2008 Versions Side By Side Comparison
SA8000 – 2008, published May 1, 2008

Nota: Il presente documento in lingua italiana è stato tradotto a cura di **SGS Italia S.p.A.**, pertanto non è da considerarsi versione ufficiale ma documento ad uso interno.

SA8000® is a registered trademark of Social Accountability International

SULLA NORMA

Questa è la seconda edizione di SA8000, una norma omogenea e verificabile attraverso un sistema di verifica di terza parte. La norma SA8000, oltre ad essere soggetta a revisioni periodiche, continuerà ad evolversi di pari passo con i miglioramenti proposti dalle parti interessate e con tutte le correzioni che si renderanno necessarie, anche a fronte del mutare del contesto di riferimento.

Molte delle parti interessate hanno fornito consigli riguardanti la norma e SAI sarebbe lieta di ricevere anche il suo. Per presentare osservazioni sullo standard, sul relativo documento guida o sul quadro di riferimento per la certificazione, siete invitati a inviare osservazioni scritte direttamente a SAI.

Il documento guida ha lo scopo di illustrare SA8000 e la sua implementazione, fornire esempi circa le modalità di verifica della conformità alla norma e suggerire consigli pratici agli auditor e alle aziende che intendono certificarsi.

Ci auguriamo che la norma e il documento guida possano essere continuamente migliorati grazie al contributo della più ampia varietà di persone e organizzazioni.

SAI

Social Accountability International

© SAI 2001

E' vietata la riproduzione di SA8000 senza il consenso scritto di SAI

SAI

220 East 23rd Street

New York, NY 10010

Ph: 212-684-1414; F: 212-684-1515

info@sa-intl.org

www.sa-intl.org

INDICE

I. SCOPO E AMBITO D'AZIONE

II. ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE

III. DEFINIZIONI

1. Definizione di azienda
2. Definizione di fornitori/subappaltatori
3. Definizione di subfornitori
4. Definizione di azione di rimedio
5. Definizione di azione correttiva
6. Definizione di parte interessata
7. Definizione di bambino
8. Definizione di giovane lavoratore
9. Definizione di lavoro infantile
10. Definizione di lavoro obbligato
11. Definizione di azione di rimedio per i bambini
12. Definizione di lavoro a domicilio

SULLA NORMA

Questa è la terza edizione di SA8000, una norma verificabile attraverso un sistema di verifica di terza parte, che definisce i requisiti volontari che devono essere soddisfatti dai datori di lavoro nel luogo di lavoro, comprende i diritti dei lavoratori, le condizioni di lavoro ed il sistema di gestione.

Gli elementi normative di questo standard sono basati su leggi nazionali, norme internazionali sui diritti umani e le convenzioni ILO. Lo standard SA 8000 può essere usato insieme con il documento guida *SA8000 Guidance Document*. Il documento guida ha lo scopo di illustrare SA8000 e la sua implementazione, fornire esempi circa le modalità di verifica della conformità alla norma e suggerire consigli pratici agli auditor e alle aziende che intendono certificarsi. La Guida può essere ottenuta dal SAI su richiesta.

La norma SA8000, oltre ad essere soggetta a revisioni periodiche, continuerà ad evolversi di pari passo con i miglioramenti proposti dalle parti interessate. Molte parti interessate hanno contribuito a questa versione. Si spera che sia lo standard che la Guida continueranno a migliorare, con l'aiuto delle tante persone e organizzazioni.

Il SAI accoglie con favore eventuali commenti.

I commenti sulla SA 8000, sul documento associato *SA8000 Guidance Document* e sullo schema di certificazione potranno essere inviati in forma scritta all'indirizzo sottostante.

SAI

Social Accountability International

© SAI 2008

E' vietata la riproduzione di SA8000 senza il consenso scritto di SAI

SAI

220 East 23rd Street, Suite 605

New York, NY 10010

USA

+1-212-684-1414

+1-212-684-1515 (facsimile)

e-mail: info@sa-intl.org

Indice

I. Scopo e ambito d'azione

II. Elementi normative e loro interpretazione

III. Definizioni

1. Definizione di azienda
2. **Definizione di personale**
3. **Definizione di Lavoratore**
4. Definizione di fornitori/subappaltatori
5. Definizione di subfornitori
6. Definizione di azione correttiva e **preventiva**
7. Definizione di parte interessata
8. Definizione di bambino
9. Definizione di giovane lavoratore
10. Definizione di lavoro infantile
11. Definizione di lavoro forzato e **obbligatorio**
12. **Definizione di tratta di esseri umani**
13. Definizione di azione di rimedio per i bambini

IV. REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

1. LAVORO INFANTILE
2. LAVORO OBBLIGATO
3. SALUTE E SICUREZZA .
4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
5. DISCRIMINAZIONE
6. PROCEDURE DISCIPLINARI
7. ORARIO DI LAVORO
8. REMUNERAZIONE
9. SISTEMI DI GESTIONE

I. SCOPO E AMBITO D'AZIONE

Questa normativa specifica i requisiti di responsabilità sociale che permettono ad a) sviluppare, mantenere e rafforzare politiche e procedure per gestire le situazioni che essa può controllare o influenzare; b) dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi sono conformi ai requisiti della presente normativa;

I requisiti della presente normativa devono essere applicati universalmente in relazione alla collocazione geografica, al settore industriale e alla dimensioni dell'azienda.

Nota: Si consiglia ai lettori di consultare il Documento Guida SA8000 per una guida interpretativa rispetto allo standard.

II. ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE

L'azienda deve osservare le leggi nazionali e le altre leggi vigenti, gli altri requisiti sottoscritti dall'azienda e le presente normativa. Quando

14. Definizione di lavoratore a domicilio
13. Definizione di azione di rimedio per i bambini
14. Definizione di lavoratore a domicilio
15. **Definizione di rappresentante dei lavoratori per SA8000**
16. **Definizione di rappresentante della direzione**
17. **Definizione di associazione di lavoratori**
18. **Definizione di contrattazione collettiva**

IV. Requisiti di Responsabilità Sociale

1. Lavoro infantile
2. Lavoro forzato e **obbligatorio**
3. Salute e sicurezza
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
5. Discriminazione
6. Procedure disciplinari
7. Orario di lavoro
8. Remunerazione
9. Sistemi di gestione

I. Scopo e ambito d'azione

L'intento della SA8000 è quello di stabilire uno standard basato sulle norme internazionali in materia di diritti umani e sulla legislazione nazionale del lavoro che tuteli e rafforzi la posizione di tutto il personale coinvolto nelle attività direttamente controllate o sotto l'influenza dell'azienda, impiegato nella produzione e nella fornitura dei servizi, sia direttamente come dipendente o collaboratore sia dai fornitori, subappaltatori, subfornitori e personale con contratto di lavoro a domicilio.

Lo standard SA8000 è verificabile attraverso un processo basato sulle evidenze oggettive. I suoi requisiti sono universalmente applicati, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda dalla sua collocazione geografica o dal settore industriale di appartenenza.

Conformandosi ai requisiti della Responsabilità Sociale di questo Standard una azienda sarà in grado di:

- a. sviluppare, mantenere e rafforzare politiche e procedure per gestire le situazioni che essa può controllare o influenzare;
- b. dimostrare **in modo credibile** alle parti interessate che le politiche **aziendali esistenti**, le procedure e le prassi sono conformi ai requisiti della presente normativa.

II. Elementi normativi e loro interpretazione

L'azienda deve osservare le leggi nazionali e **tutte** le altre leggi vigenti, **gli standard di settore/ industriali correnti**, gli altri requisiti sottoscritti dall'azienda e la presente normativa. Quando le leggi nazionali e le altre

le leggi nazionali e le altre leggi vigenti, gli altri requisiti sottoscritti, e la presente normativa, riguardano la stessa materia, si applica la normativa che risulta più restrittiva. L'azienda deve rispettare anche i principi dei seguenti documenti internazionali:

- ILO Convenzioni 29 e 105 (Lavoro Obbligato e Vincolato)
- ILO Convenzione 87 (Libertà di Associazione)
- ILO Convenzione 98 (Diritto di Contrattazione Collettiva)
- ILO Convenzioni 100 e 111 (Parità di retribuzione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile; Discriminazione)
- ILO Convenzione 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)
- ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)
- ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- ILO Convenzione 159 (Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili)
- ILO Convenzione 177 (Lavoro a domicilio)
- ILO Convenzione 182 (peggiori forme di lavoro minorile)
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne

III. DEFINIZIONI

1. **Definizione di azienda:** il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile della implementazione dei requisiti della presente normativa, incluso tutto il personale (amministratori, dirigenti, management, supervisor e l'organico non-dirigenziale, sia esso assunto direttamente, a contratto o altrimenti rappresentante l'azienda).

2. **Definizione di fornitore/subappaltatore:** un ente economico che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi

leggi vigenti, **gli standard di settore/industriali correnti** gli altri requisiti sottoscritti e la presente normativa riguardano la stessa materia, si applica la normativa **che risulta più favorevole per i lavoratori.**

L'azienda deve rispettare anche i principi dei seguenti documenti internazionali:

- **ILO Convenzione 1 (Orario di lavoro) e Raccomandazione 116 (Riduzione Orario di lavoro)**
- ILO Convenzioni 29 e 105 (Lavoro Obbligato e Vincolato)
- ILO Convenzione 87 (Libertà di Associazione)
- ILO Convenzione 98 (Diritto di Organizzazione e Contrattazione Collettiva)
- ILO Convenzioni 100 e 101 (Parità di retribuzione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile; Discriminazione)
- **ILO Convenzione 102 (protezione sociale – requisiti minimi)**
- **ILO Convenzione 131 (Determinazione della retribuzione minima)**
- ILO Convenzione 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)
- ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)
- ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- ILO Convenzione 159 (Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili)
- **ILO Convenzione 169 (Persone Indigene e facenti parte di Tribù)**
- ILO Convenzione 177 (Lavoro a Domicilio)
- ILO Convenzione 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)
- **ILO Convenzione 183 (Protezione della Maternità)**
- **ILO Codice Procedurale sull'HIV/AIDS e il mondo del Lavoro**
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- **Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali**
- **Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici**
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne
- **Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione Razziale**

III. Definizioni

1. **Definizione di azienda :** il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile della implementazione dei requisiti della presente normativa, incluso tutto il personale **impiegato dall'Azienda.**

2. **Definizione di Personale:** Ogni singolo individuo uomo o donna impiegato direttamente dall'Organizzazione o a contratto, inclusi direttori, amministratori, dirigenti, supervisor e lavoratori.

necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.

3. Definizione di subfornitore: un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.

4. Definizione di azione di rimedio: azione intrapresa per sanare nei confronti di un lavoratore o di un ex dipendente la violazione di un diritto del lavoratore coperto dalla SA8000.

5. Definizione di azione correttiva: implementazione di una variazione del sistema o di una soluzione per assicurare un rimedio immediato e permanente a una non-conformità.

6. Definizione di parte interessata: individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda.

7. Definizione di bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta. Se, comunque, la legge locale sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i Paesi in via di sviluppo che aderiscono alla Convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa.

8. Definizione di giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.

9. Definizione di lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

10. Definizione di lavoro obbligato: ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente o per il quale detto lavoro o servizio sia richiesto come forma di pagamento di un debito.

11. Definizione di azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e hanno terminato tale lavoro.

12. Definizione di lavoratore a domicilio: una persona che svolge, per conto di una organizzazione sotto contratto diretto o indiretto, al di fuori dello stabilimento dell'organizzazione, dietro remunerazione, un lavoro il cui risultato sia un bene o un servizio come

3. Definizione di Lavoratore: tutto il personale non-dirigenziale.

4. Definizione di fornitore/subappaltatore : una **organizzazione** che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.

5. Definizione di subfornitore : un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda

6. Definizione di azione correttiva e preventiva : **un'azione immediata ed efficace nel tempo a fronte di una non conformità alla norma SA8000.**

7. Definizione di parte interessata : individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda

8. Definizione di bambino: ogni persona con meno di 15 anni di età, **a meno che leggi locali sull'età minima per il lavoro o per la scuola dell'obbligo non prevedano un'età superiore**, nel qual caso si applica in quei luoghi l'età più alta.

9. Definizione di giovane lavoratore: ogni lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.

10. Definizione di lavoro infantile: ogni lavoro effettuato da un bambino con un'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146

11. Definizione di lavoro forzato e obbligatorio: **ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di fare volontariamente ed è fatto sotto minaccia di punizione o ritorsione, oppure è richiesto come forma di isarcimento di un debito.**

12. Definizione di tratta di esseri umani: il reclutamento, il trasferimento, il ricevimento o la permanenza di persone attraverso l'uso della minaccia, della forza, di altre forme di coercizione o dell'inganno allo scopo di sfruttamento

13. Definizione di azione di rimedio per i bambini : **ogni forma di sostegno e azione necessari** a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini precedentemente sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, **che hanno**

specificato dal datore di lavoro, indipendentemente da chi fornisce l'equipaggiamento, i materiali e o altri elementi utilizzati

successivamente terminato tale lavoro.

14. Definizione di lavoratore a domicilio : una persona sotto contratto con l'Azienda, o con un fornitore, subfornitore o subappaltatore che però non eserciti l'attività lavorativa nei loro locali/proprietà.

15. Definizione di Rappresentante dei Lavoratori per SA8000: un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la Direzione sulle questioni relative a SA8000 nominato dalle Organizzazioni Sindacali in Aziende ove le stesse sono presenti, oppure, un lavoratore eletto a tale scopo dal personale non-direttivo.

16. Definizione di Rappresentante della Direzione un membro dell'alta direzione nominato dall'azienda per assicurare che i requisiti della norma siano rispettati.

17. Definizione di Organizzazione di Lavoratori: una associazione volontaria di lavoratori organizzata su base stabile e avente lo scopo di mantenere e migliorare i termini di impiego e le condizioni del luogo di lavoro.

18. Definizione di Contrattazione Collettiva: un contratto di lavoro negoziato tra un datore di lavoro o un gruppo di datori di lavoro e una o più organizzazioni di lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di lavoro.

IV. Requisiti di Responsabilità Sociale

1. LAVORO INFANTILE

Criteri:

1.1 L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, come sopra definito;

1.2 L'azienda deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare effettivamente al personale e alle altre parti interessate politiche e procedure per il rimedio dei bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella suddetta definizione di lavoro infantile, e deve fornire un adeguato sostegno per garantire a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla suddetta definizione di bambino;

1.3 L'azienda deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare effettivamente al personale e alle altre parti interessate politiche e procedure per la promozione dell'educazione dei bambini rientranti nella Raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori soggetti a normative locali di istruzione obbligatoria o che stanno frequentando la scuola, inclusi i mezzi per

IV. Requisiti di Responsabilità Sociale

1. Lavoro infantile

Criteri

1.1 L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, come sopra definito.

1.2 L'azienda deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare effettivamente al personale e alle altre parti interessate politiche e procedure **scritte** per il rimedio dei bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella suddetta definizione di lavoro infantile, e deve fornire un adeguato sostegno **anche di tipo economico** per garantire a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla suddetta definizione di bambino.

1.3 L'azienda può impiegare giovani lavoratori, ma laddove gli stessi siano soggetti ad istruzione obbligatoria, possono lavorare solo dopo aver effettuato le ore di scuola previste. In nessun caso comunque il totale delle ore di impegno giornaliero dei giovani lavoratori - inteso come impegno

assicurare che nessuno dei suddetti bambini o giovani lavoratori siano impiegati nel lavoro durante le ore scolastiche e che le ore di viaggio giornaliero (da/per luogo di lavoro a scuola), sommate alle ore di scuola e alle ore di lavoro, non eccedano le 10 ore complessive al giorno;

1.4 L'azienda non deve esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

2. LAVORO OBBLIGATO

Criteria:

2.1 L'azienda non deve ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro obbligato e non deve essere richiesto al personale di lasciare "depositi" o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.

3. SALUTE E SICUREZZA

Criteria:

3.1 L'azienda, tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo all'industria e a tutti i relativi rischi, deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre e deve adottare le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro;

3.2 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che sia responsabile della salute e della sicurezza di tutto il personale e dell'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti nella presente norma;

3.3 L'azienda deve assicurare che il personale riceva

scolastico, impegno lavorativo e le ore di viaggio da/per la scuola e il luogo di lavoro) deve essere superiore a 10 ore. I giovani lavoratori comunque non possono lavorare per un tempo superiore alle 8 ore giornaliere e durante il turno notturno.

1.4 L'azienda non deve esporre bambini e giovani lavoratori a qualsiasi tipo di situazione – sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro – che potrebbe risultare rischiosa o nociva per la loro salute e il loro sviluppo psico-fisico

2. Lavoro forzato e obbligatorio

Criteria

2.1 L'azienda non deve sostenere né ricorrere all'uso di lavoro forzato o **obbligatorio come definito dalla Convenzione ILO 29** e non deve richiedere al personale di pagare "cauzioni" o depositare documenti di identità all'azienda all'inizio del rapporto di lavoro

2.2 Né l'azienda né qualsiasi altra entità che fornisce all'azienda lavoro in subappalto possono trattenere parti di stipendio, benefits, proprietà o documenti del personale al fine di impedirgli di mantenere il rapporto di lavoro.

2.3 Al personale deve essere garantito il diritto di lasciare gli edifici aziendali una volta completato il turno di lavoro giornaliero e quello di rescindere dal rapporto di lavoro, previo ragionevole preavviso al datore di lavoro.

2.4 Né l'azienda né qualsiasi altra entità che fornisce all'azienda lavoro in subappalto deve sostenere o ricorrere alla tratta degli esseri umani

3. Salute e sicurezza

Criteria

3.1 L'azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre e deve adottare misure efficaci a prevenire potenziali incidenti ed infortuni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto possibile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro, tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo all'industria e a tutti i relativi rischi.

3.2 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che è responsabile di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e dell'attuazione degli elementi di salute e sicurezza previsti nella presente norma.

3.3 L'azienda deve fornire al personale un'istruzione

una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato;

3.4 L'azienda deve stabilire sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale;

3.5 L'azienda deve garantire, per l'utilizzo di tutto il personale, bagni puliti, accesso ad acqua potabile e, se appropriate, strutture igieniche per la conservazione degli alimenti;

3.6 L'azienda deve garantire che i dormitori, se eventualmente forniti al personale, siano puliti, sicuri e rispondano ai bisogni essenziali del personale.

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Criteria:

4.1 L'azienda deve rispettare il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva;

in materia di salute e sicurezza su base regolare, inclusa l'istruzione *on-site* e, dove necessario, istruzioni per specifici compiti (mansioni). Tale istruzione deve essere ripetuta per il personale nuovo e riassegnato e nel caso in cui si siano verificati incidenti.

3.4 L'azienda deve stabilire sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale. L'azienda deve mantenere registrazioni di tutti gli incidenti che si verificano sul luogo di lavoro e nei siti e proprietà gestiti dell'organizzazione.

3.5 L'azienda deve fornire, a proprie spese, appropriati dispositivi di protezione individuale al personale. In caso di infortunio sul lavoro l'azienda deve fornire il primo soccorso ed assistere il lavoratore per ottenere i successivi trattamenti sanitari.

3.6 L'azienda si impegna a valutare tutti i rischi per le lavoratrici madri (*lett.* derivanti dalla attività lavorativa per le gestanti e madri) e a garantire che tutte le ragionevoli misure siano state adottate per eliminare o ridurre i rischi per la loro salute e sicurezza.

3.7 L'azienda deve garantire, a tutto il personale, l'accesso a bagni puliti, l'accesso all'acqua potabile e, dove applicabile, l'utilizzo di strutture igieniche per la conservazione degli alimenti.

3.8 L'azienda deve assicurare che i dormitori forniti al personale siano puliti, sicuri e rispondano ai bisogni essenziali del personale.

3.9 Tutto il personale deve avere il diritto di potersi allontanare da gravi ed imminenti pericoli anche senza l'autorizzazione da parte della società.

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Criteria

4.1 Tutto il personale deve avere il diritto di costituire, aderire ed organizzare sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva (*lett.* per loro conto con la società).

L'azienda deve rispettare tale diritto e deve informare, in modo efficace, il personale che essi sono liberi di aderire ad organizzazioni di loro scelta e che ciò non si tradurrà in conseguenze negative o ritorsioni da parte dell'organizzazione.

La società non deve in alcun modo interferire con l'istituzione, il funzionamento o la gestione di tali organizzazioni dei lavoratori o con la contrattazione collettiva.

4.2 L'azienda deve, nelle situazioni in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato dalla legge, facilitare mezzi analoghi di libera e indipendente associazione e di contrattazione per tutto il personale;

4.3 L'azienda deve garantire che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

5. DISCRIMINAZIONE

Criteri:

5.1 L'azienda non deve attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, cetò, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età;

5.2 L'azienda non deve interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, cetò, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica;

5.3 L'azienda non deve permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

6. PROCEDURE DISCIPLINARI

Criterio:

6.1 L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

4.2 Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione ed alla contrattazione collettiva sono limitati a norma di legge, l'azienda deve consentire ai lavoratori di poter liberamente eleggere i propri rappresentanti.

4.3 L'azienda deve garantire che i rappresentanti dei lavoratori o qualsiasi persona impegnata nelle organizzazioni dei lavoratori non sia oggetto di discriminazioni, molestie, intimidazioni, rappresaglie per la ragione di essere membri di un sindacato o per partecipare ad attività sindacali, e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

5. Discriminazione

Criteri

5.1 L'azienda non deve attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, **origini nazionali e sociali, nascita**, cetò, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, **precedenti responsabilità famigliari, status maritale**, appartenenza sindacale, affiliazione/**pensiero politico**, età **o qualsiasi altra condizione che possa dar adito a discriminazione**

5.2 L'azienda non deve interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, **origini nazionali e sociali, nascita**, cetò, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, **precedenti responsabilità famigliari, status maritale**, appartenenza sindacale, affiliazione/**pensiero politico**, età **o qualsiasi altra condizione che possa dar adito a discriminazione.**

5.3 L'azienda non deve permettere **nessun tipo** di comportamento – inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico - che possa risultare minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, **nel posto di lavoro o in qualsiasi altro luogo fornito dall'Azienda ad uso del personale**

5.4 L'azienda non deve in nessun modo imporre test di gravidanza o di verginità al proprio personale

6. Procedure Disciplinari

Criteri

6.1 L'azienda deve riservare al personale un **trattamento dignitoso e rispettoso.**

L'azienda non deve utilizzare **né tollerare** l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale **verso il proprio personale. Non è ammesso alcun atteggiamento rigido o brutale/disumano.**

7. ORARIO DI LAVORO

Criteria:

7.1 L'organizzazione deve rispettare le leggi e gli standard industriali applicabili sull'orario di lavoro. La settimana lavorativa deve essere stabilita dalla legge, ma non deve di norma eccedere le 48 ore. Il personale deve ricevere almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sette giorni. Tutto il lavoro straordinario deve essere rimborsato con una percentuale aggiuntiva e non deve in nessuna circostanza superare le 12 ore per dipendente alla settimana.

7.2 In casi diversi da quanto previsto nella sezione 7.3 (di cui sotto) il lavoro straordinario deve essere volontario.

7.3 Se l'azienda è parte di una contrattazione collettiva liberamente negoziata con organizzazione dei lavoratori (secondo la definizione dell'ILO) che rappresentano una parte significativa della sua forza lavoro, essa può richiedere lavoro straordinario nel rispetto di detto accordo per far fronte a una domanda di breve periodo del mercato. Ogni accordo di questo tipo deve rispettare i requisiti della sezione 7.1

8. RETRIBUZIONE

Criteria:

8.1 L'azienda deve garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrispondano sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.;

8.2 L'azienda deve garantire che le trattenute sul salario non sono dovute a scopi disciplinari e che la composizione dei salari e delle indennità retributive è indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori; l'azienda deve inoltre garantire che salari e indennità retributive sono erogati in piena conformità alle leggi vigenti e che la remunerazione è elargita in contanti o tramite assegno, secondo la modalità più

7. Orario di Lavoro

Criteria

7.1 L'organizzazione deve rispettare le leggi e gli standard industriali applicabili sull'orario di lavoro e sulle festività nazionali. La settimana lavorativa deve essere stabilita dalla legge ma non deve eccedere le 48 ore, straordinario escluso.

7.2 Il personale deve godere di almeno un giorno di riposo ogni sei giorni consecutivi di lavoro.

Eccezioni a questa regola possono essere applicate solo in presenza di entrambe le seguenti condizioni:

a. una normativa nazionale che consenta un orario di lavoro superiore al limite sopra posto;

e

b. l'esistenza di un contratto collettivo liberamente negoziato che consenta il calcolo su base media delle ore di lavoro, inclusi di periodo di riposo.

7.3 Lo straordinario deve essere volontario - ad eccezione di quanto previsto al 7.4 - non deve superare le 12 ore settimanali né può essere richiesto su base regolare.

7.4 In casi ove lo straordinario sia richiesto al fine di rispondere ad esigenze nel breve periodo del mercato e qualora l'azienda abbia sottoscritto un contratto collettivo liberamente negoziato con organizzazioni di lavoratori (così come sopra definiti) che rappresentino una parte significativa della forza lavoro, l'azienda può richiedere lavoro straordinario in accordo al suddetto contratto.

Gli accordi devono essere conformi ai requisiti di cui sopra.

8. Retribuzione

Criteria

8.1 L'azienda deve rispettare il diritto del personale di ricevere un salario di sussistenza e che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

8.2 L'azienda deve garantire che le trattenute sul salario non sono dovute a scopi disciplinari.

Sono possibili eccezioni a questa regola solo quando sussistano entrambe le condizioni sotto indicate:

a. le trattenute dallo stipendio a scopo disciplinare sono permesse dalla normativa

conveniente per i lavoratori;

nazionale,

e

b. sia in vigore una libera contrattazione collettiva

8.3 L'azienda deve garantire che non vengano stipulati accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

8.3 L'azienda deve garantire che la composizione dei salari e delle indennità retributive vengano dettagliate chiaramente e regolarmente per iscritto al personale per ogni periodo retributivo.

L'azienda deve anche garantire che salari e indennità retributive siano erogati in piena conformità con le leggi vigenti e che la remunerazione sia elargita in contanti o tramite assegno, secondo la modalità più conveniente per i lavoratori.

8.4 Tutto il lavoro straordinario deve essere pagato con una maggiorazione secondo quanto definito dalla normativa vigente. Per i Paesi nei quali la maggiorazione per il lavoro straordinario non sia regolamentata dalla normativa o dagli accordi di contrattazione collettiva, il personale dovrà essere pagato per il lavoro straordinario comunque con una maggiorazione straordinaria o equivalente prevista secondo lo standard industriale prevalente, quale sia più favorevole agli interessi del lavoratore.

8.5 L'azienda non deve stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

9. SISTEMI DI GESTIONE

Criteri:

Politica

9.1 L'alta direzione deve definire una politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative in maniera tale da garantire che essa:

a) comprenda l'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti della presente norma e a tutti quelli altrimenti sottoscritti dall'azienda;

b) comprenda l'impegno a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti e a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella Sezione II e la loro interpretazione;

9. Sistemi di gestione

Criteri

Politica

9.1 L'alta direzione deve definire per iscritto, nella lingua dei lavoratori, la politica aziendale in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative ed esporre nei locali aziendali sia la politica aziendale che lo standard SA8000 in un punto che sia facilmente visibile ed accessibile per informare il personale che l'azienda ha volontariamente scelto di aderire ai requisiti della norma SA8000. La politica aziendale deve chiaramente contenere i seguenti impegni dell'azienda a :

a) conformarsi a tutti i requisiti della presente norma;

b) applicare le leggi nazionali, le altre leggi vigenti e gli altri requisiti sottoscritti dall'azienda, a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella sezione II e la loro interpretazione;

c) riesaminare regolarmente la propria politica per ottenere un miglioramento continuo,

- c) comprenda l'impegno al miglioramento continuo;
- d) sia effettivamente documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e sia accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, il management, i supervisor, e l'organico operativo, sia esso direttamente assunto, a contratto, o altrimenti rappresentante l'azienda;
- e) sia disponibile al pubblico.

Rappresentanti dell'Azienda

9.3 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto dei requisiti della presente norma.

9.4 L'azienda deve garantire che il personale operativo scelga un rappresentante tra i propri membri col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate alla presente norma.

Riesame della Direzione

9.2 L'alta direzione deve periodicamente riesaminare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla presente norma e dagli altri requisiti sottoscritti dall'azienda. Tutte le modifiche di sistema e miglioramenti ritenuti necessari devono essere implementati.

Pianificazione e Implementazione

9.5 L'azienda deve garantire che i requisiti della presente norma siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione; le modalità devono includere (ma non limitarsi a):

tenendo in debita considerazione modifiche legislative, requisiti del proprio codice di condotta e ogni altro requisito aziendale;

- d) assicurarsi che la propria politica sia effettivamente documentata, mantenuta attiva, comunicata e **sia resa** accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, il management, i supervisor, e l'organico operativo, sia esso direttamente assunto **dall'**azienda, sotto contratto **con** l'azienda, o altrimenti rappresentante l'azienda;

- e) **trovare una forma e un modo efficace per rendere la propria politica pubblicamente disponibile alle parti interessate, su richiesta;**

Rappresentante della Direzione

9.2 L'azienda deve nominare un rappresentate della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto dei requisiti della presente norma.

Rappresentante dei lavoratori per SA8000

9.3 **L'azienda deve riconoscere che il dialogo sul luogo di lavoro è una componente essenziale della responsabilità sociale ed assicurare che tutti i lavoratori abbiano il diritto ad essere rappresentati in modo da facilitare la comunicazione con il rappresentate della direzione per SA8000. Nelle aziende che abbiano al loro interno una rappresentanza sindacale, i lavoratori saranno rappresentati dal/dai sindacato/i riconosciuto/i. Altrove, per questo scopo, i lavoratori possono eleggere tra di loro un rappresentante dei lavoratori per SA8000. In nessun caso il rappresentante dei lavoratori per SA8000 potrà essere considerato come sostituto di una rappresentanza sindacale.**

Riesame della Direzione

9.4 L'alta direzione deve periodicamente riesaminare l'adeguatezza, l'idoneità e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla presente norma e dagli altri requisiti sottoscritti dall'azienda.

Tutte le modifiche di sistema e miglioramento ritenute necessarie devono essere implementati. Il rappresentate dei lavoratori per SA8000 dovrà partecipare a questa revisione.

Pianificazione e Implementazione

9.5 L'azienda deve garantire che i requisiti della presente norma siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione; le modalità devono includere (ma non limitarsi a):

- a) una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità;
- b) la formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo;
- c) la formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente;
- d) continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi implementati in relazione alla politica aziendale e ai requisiti della presente norma.

Controllo dei Fornitori/subappaltatori e subfornitori

9.6 L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori/subappaltatori (e dove opportuno dei subfornitori) sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della presente norma;

9.7 L'azienda deve mantenere appropriate registrazioni dell'impegno alla responsabilità sociale dei fornitori/subappaltatori (e dove opportuno, dei subfornitori), incluso, ma non limitatamente a, gli impegni scritti di queste organizzazioni a :

- a) conformarsi a tutti i requisiti della presente norma (inclusa questa clausola);
- b) partecipare alle attività di monitoraggio aziendale, come richiesto;
- c) implementare tempestivamente azioni di rimedio e correttive con riguardo ad ogni non conformità rispetto ai requisiti di questo standard;
- d) informare subitaneamente e prontamente l'azienda di qualsiasi rilevante relazione economica con altri fornitori/subappaltatori e sub-fornitori;

9.8 L'azienda deve mantenere ragionevoli evidenze in merito alla conformità di fornitori e subappaltatori ai requisiti della presente norma.

9.9 In aggiunta ai requisiti delle sezioni 9.6 e 9.7 di cui sopra, se l'azienda riceve, movimentata o commercializza beni e/o servizi di fornitori/subappaltatori o subfornitori che sono classificati come lavoratori a domicilio, deve intraprendere speciali passi per assicurare che detti lavoratori a domicilio accedano a livelli di protezione simili a quelli accessibili dal personale impiegato direttamente sulla base dei requisiti di questo standard. Detti speciali passi devono includere, ma non limitarsi a:

- a) una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità;
- b) la formazione del personale di nuova assunzione, **riassegnato** o temporaneo;
- c) l'**istruzione** e formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente;
- d) continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi implementati in relazione alla politica aziendale e ai requisiti della presente norma.

9.6 L'azienda deve consultare il Documento Guida di SA8000 che fornirà un consiglio interpretativo sul rispetto della norma.

Controllo di fornitori/subappaltatori e subfornitori

9.7 L'azienda deve stabilire e mantenere appropriate registrazioni dell'impegno dei fornitori/subappaltatori (e dove opportuno dei subfornitori) alla responsabilità sociale, incluso ma non limitatamente a, **accordi contrattuali e/o** impegni scritti di queste organizzazioni a:

- a. conformarsi a tutti i requisiti della presente norma **e richiedere lo stesso impegno ai subfornitori;**
- b. **partecipare alle attività di monitoraggio, come richiesto dall'azienda;**
- c. **identificare la causa di origine** e implementare tempestivamente azioni correttive **e preventive per risolvere ogni non conformità identificata rispetto ai requisiti di questa norma;**
- d. informare subitaneamente e prontamente l'azienda di qualsiasi rilevante relazione economica con altri fornitori/subappaltatori e subfornitori.

9.8 L'azienda deve stabilire, mantenere e documentare per iscritto appropriate procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori e subappaltatori (e, dove appropriato, subfornitori), **che prenda in considerazione le loro prestazioni ed il loro impegno a conformarsi ai requisiti della norma.**

9.9 L'azienda deve fare un ragionevole sforzo per assicurare che i requisiti della presente norma siano soddisfatti da fornitori e subappaltatori nei limiti della loro sfera di controllo ed influenza.

9.10 In aggiunta ai requisiti delle sezioni **da 9.7 a 9.9** di cui sopra, se l'azienda riceve, movimentata o commercializza beni e/o servizi di fornitori/subappaltatori o subfornitori che sono classificati come lavoratori a domicilio, deve intraprendere speciali passi per assicurare che detti lavoratori a domicilio accedano a livelli di protezione **paragonabile a quelli garantiti** al personale impiegato direttamente sulla base dei requisiti di questo standard. Detti speciali passi devono includere, ma non limitarsi a :

- a) stabilire contratti di acquisto scritti con validità legale che richiedono la conformità a criteri minimi (in accordo con i requisiti di questo standard);
- b) assicurare che i requisiti dei contratti di acquisto scritto siano compresi e implementati dai lavoratori e da tutte le altre parti coinvolte nel contratto di acquisto;
- c) mantenere, presso lo stabilimento dell'azienda, registri completi che specifichino l'identità dei lavoratori a domicilio; le quantità di beni/servizi forniti e/o le ore lavorate da ciascun lavoratore a domicilio;
- d) frequenti attività di monitoraggio preannunciate e a sorpresa per verificare la conformità con i termini dei contratti di acquisto scritti.

Problematiche e Azioni Correttive

9.10 L'azienda deve indagare, trattare e rispondere alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità/non-conformità della politica aziendale e ai requisiti della presente norma; l'azienda deve astenersi dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o altrimenti discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti la conformità alla presente norma;

9.11 L'azienda deve implementare rimedi e azioni correttive e destinare le risorse adeguate e appropriate alla natura e alla gravità di ogni non-conformità nei confronti della politica aziendale e dei requisiti della presente norma.

Comunicazione Esterna

9.12 L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate i dati e le altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti del presente documento, comprendenti, ma non limitate a, i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio.

- a) stabilire contratti di acquisto scritti con validità legale che richiedono la conformità a criteri minimi (in accordo con i requisiti di questo standard),
- b) assicurare che i requisiti dei contratti di acquisto scritto siano compresi e implementati dai lavoratori e da tutte le altre parti coinvolte nel contratto di acquisto;
- c) mantenere, presso lo stabilimento dell'azienda, registri completi che specifichino l'identità dei lavoratori a domicilio; le quantità di beni/servizi forniti e/o le ore lavorate da ciascun lavoratore a domicilio;
- d) frequenti attività di monitoraggio preannunciate e a sorpresa per verificare la conformità con i termini dei contratti di acquisto scritti.

Problematiche e Azioni Correttive

9.11 L'azienda deve rendere disponibile a tutto il personale una modalità confidenziale che gli consenta di esporre eventuali non conformità ai requisiti della norma sia alla direzione che al rappresentate dei lavoratori per SA8000. L'azienda deve indagare, trattare e rispondere alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità/non-conformità della politica aziendale e ai requisiti della presente norma; l'azienda deve astenersi dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o altrimenti discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti la conformità alla presente norma.

9.12 L'azienda deve identificare la causa che ha originato la segnalazione, implementare prontamente azioni correttive e preventive e destinare le risorse adeguate e appropriate alla natura e alla gravità di ogni non conformità riscontrata nei confronti della politica aziendale e/o della norma.

Comunicazione Esterna e coinvolgimento delle parti interessate

9.13 L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate i dati e le altre informazioni riguardanti **la conformità** ai requisiti del presente documento, comprendenti, ma non limitate a, i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio.

9.14 L'azienda deve dimostrare il proprio impegno a partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, includendo, ma non limitandosi a: lavoratori, sindacati, fornitori, subappaltatori, subfornitori, acquirenti, organizzazioni non governative e funzionari di governo locali e nazionali, aventi come scopo il raggiungimento della conformità con questa norma.

Accesso alla Verifica

9.13 Dove richiesto contrattualmente, l'azienda deve fornire ragionevoli informazioni e permettere l'accesso delle parti interessate alla verifica di conformità ai requisiti della presente norma; qualora ulteriormente richiesto dal contratto, le stesse informazioni e la possibilità di accesso devono essere ugualmente garantite dai fornitori e dai subfornitori dell'azienda, attraverso l'inserimento di tale requisito nei contratti di acquisto dell'azienda.

Registrazioni

9.14 L'azienda deve mantenere appropriate registrazioni che attestino la conformità ai requisiti della presente norma.

Accesso alla Verifica

9.15 L'azienda deve garantire l'accesso ai propri locali e alle informazioni richieste dall'auditor sia in caso di visite annunciate che di visite non annunciate allo scopo di certificare la propria conformità ai requisiti di questo standard.

Registrazioni

9.16 L'azienda deve mantenere appropriate registrazioni che attestino la conformità ai requisiti della presente norma.