

SA 8000

Sistemi di Gestione Responsabilità Sociale

ISO 26000

SEVEN REASONS TO IMPLEMENT ISO 26000



Every Corporate should have at least 10% of employees who
are CSR/Sustainability Certified!

La consapevolezza globale sulle violazioni dei diritti umani nelle catene di fornitura internazionali si è sviluppata attraverso una serie di eventi e iniziative nel corso degli ultimi decenni. Negli anni '90 e 2000, diverse organizzazioni non governative (ONG) e media hanno iniziato a denunciare condizioni di lavoro precarie, lavoro minorile e sfruttamento in fabbriche di paesi in via di sviluppo che producevano per marchi internazionali. Queste rivelazioni hanno portato a una crescente pressione pubblica sulle aziende affinché migliorassero le condizioni nelle loro catene di fornitura.

Un punto di svolta significativo è stato il crollo del Rana Plaza in Bangladesh nel 2013, che ha causato la morte di oltre 1.100 lavoratori tessili. Questo disastro ha evidenziato le gravi carenze nella sicurezza e nelle condizioni di lavoro nell'industria dell'abbigliamento, portando a un'intensificazione delle richieste di maggiore responsabilità aziendale e trasparenza nelle catene di fornitura.

In risposta a tali incidenti e alle pressioni della società civile, sono stati sviluppati vari standard internazionali per guidare le aziende nel rispetto dei diritti umani. Ad esempio, i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani delineano la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani e di condurre una due diligence adeguata nelle loro operazioni e catene di fornitura.

Negli ultimi anni, la consapevolezza dei consumatori riguardo alle violazioni dei diritti umani nelle catene di fornitura è aumentata, portando a una maggiore domanda di prodotti etici e sostenibili. Questo ha spinto le aziende a implementare misure più rigorose per monitorare e migliorare le condizioni di lavoro lungo le loro catene di fornitura.

Inoltre, governi e organizzazioni internazionali hanno iniziato a introdurre normative che richiedono alle aziende di rendicontare le loro pratiche relative ai diritti umani. Ad esempio, l'Unione Europea sta lavorando su una direttiva che obbligherebbe le aziende a effettuare una due diligence sui diritti umani nelle loro catene di fornitura.

Nonostante questi progressi, persistono sfide significative. Ad esempio, recenti rapporti hanno evidenziato l'uso di lavoro forzato nell'industria della pesca e in altre filiere produttive, sottolineando la necessità di una vigilanza continua e di azioni concertate per eliminare tali pratiche.

In sintesi, la consapevolezza globale sulle violazioni dei diritti umani nelle catene di fornitura internazionali è il risultato di decenni di denunce, incidenti tragici, sviluppo di standard internazionali, pressioni dei consumatori e iniziative legislative. Tuttavia, è necessario un impegno continuo da parte di aziende, governi e società civile per affrontare efficacemente queste problematiche.

Il crollo del Rana Plaza del 2013: un tragico esempio del costo umano del fast-fashion

Il 24 aprile 2013, nella città di Savar in Bangladesh, un edificio chiamato Rana Plaza crollò portando alla morte di più di 1100 persone e al ferimento di altre 2500. L'edificio ospitava cinque diverse fabbriche di indumenti, destinati al mercato estero soprattutto del fast fashion. Segni di cedimenti strutturali, evidenziati già dal giorno precedente, furono ignorati per non interrompere la produzione di vestiti nelle fabbriche del palazzo. Le successive inchieste mostrarono il lato peggiore dell'industria tessile e le pesanti conseguenze per i lavoratori di quella che resta, ancora oggi, la principale fonte di esportazioni del Paese. Il disastro di Rana Plaza ancora oggi fa pagare il conto sulle spalle dei sopravvissuti, che devono convivere con disagi fisici e psicologici e difficoltà a rientrare nel mondo del lavoro; al contempo, le pressioni di associazioni e istituzioni internazionali hanno portato a un miglioramento delle misure di sicurezza e controlli della filiera produttiva.

Il caso Rana Plaza L'edificio "Rana Plaza" di Savar era stato costruito ed espanso, con la costruzione di ulteriori piani, senza i necessari permessi di costruzione: proprio nel 2013 era in fase di costruzione un nuovo livello. Il complesso ospitava uffici e una banca ai piani inferiori, mentre i piani superiori erano occupati da cinque distinte fabbriche dotate di pesanti macchinari industriali. La mattina del 23 aprile vistose crepe nell'edificio portarono all'evacuazione dei locali. La banca e gli uffici sottostanti sospesero le attività anche il 24 aprile, ma i lavoratori delle fabbriche furono richiamati al lavoro, alcuni con la rassicurazione su controlli (mai eseguiti realmente) dalle autorità. Molti di loro si recarono a lavoro, consci del pericolo, per non perdere il "bonus di presenza" mensile dovuto a chi non registrava assenze per il mese corrente: una cifra ridotta (12-15 dollari), ma comunque importante per operaie e operai.

Nel momento del crollo, secondo diverse testimonianze dei lavoratori, alcune delle scarse vie di emergenza risultarono chiuse (per impedire ai lavoratori di assentarsi) o bloccate dall'accumulo di merce, intrappolando molti di loro nei locali in rovina.

Le conseguenze sui sopravvissuti: Purtroppo, per i lavoratori direttamente coinvolti nel crollo del Rana Plaza e le famiglie dei caduti la situazione non è migliorata dal 2013. I primi risarcimenti, diretti a circa 3600 persone, arrivarono solamente nel 2014 con circa 650 dollari (50.000 BDT in valuta locale) per coprire le spese mediche e la perdita di reddito per invalidità. Ulteriori fondi recuperati dalle donazioni individuali e dei grandi marchi hanno permesso negli anni l'erogazione di cifre più importanti, tra i 1200 e i 6000 dollari, per le famiglie dei caduti.

L'enormità dell'evento portò la condizione dei lavoratori dell'abbigliamento nel sud-est asiatico sui giornali di tutto il mondo, più di quanto decenni di denunce sul lavoro minorile o sui frequenti incidenti avessero mai fatto. Report successivi al disastro di organizzazioni come l'International Labour Organization (ILO) o l'International Federation for Human Rights (FIDH) dimostrarono un ridotto miglioramento delle condizioni lavorative e salariali negli sweatshop a distanza di pochi mesi, dovute alle pressioni dei clienti (grandi catene di distribuzione e marchi di moda) sulle fabbriche. Anche associazioni di consumatori e governi nazionali o federali (come l'UE) richiesero infatti un maggior impegno ai marchi di distribuzione nel controllo della filiera produttiva.



SA8000 e ISO 26000 sono entrambe **norme internazionali relative alla responsabilità sociale**, ma hanno **natura, scopi e modalità di applicazione differenti**.

La **SA 8000 (Social Accountability 8000)** è uno **standard internazionale** sviluppato per **certificare il rispetto dei diritti dei lavoratori** e migliorare le condizioni di lavoro lungo tutta la catena di fornitura. È uno dei più noti standard di **responsabilità sociale**.

📌 Cos'è la SA 8000

La SA 8000 è uno **standard volontario** che stabilisce i requisiti per un sistema di gestione atto a garantire condizioni di lavoro etiche e dignitose.

Non si tratta di una norma ISO, ma è **compatibile** con le principali norme di gestione (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001).

Lo standard si basa su:

- **Le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)**
- **La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani**
- **La Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia**
- **Altri strumenti internazionali sui diritti umani e del lavoro**

31

Quando è nata la ISO 26000

La **ISO 26000** è stata pubblicata il **1º novembre 2010** dall'**Organizzazione Internazionale per la Normazione (ISO)**, al termine di un processo durato cinque anni e condotto da un gruppo di lavoro con rappresentanti di **99 paesi e 42 organizzazioni internazionali**.

L'**ISO 26000** è una **linea guida internazionale** (non una norma certificabile) pubblicata dall'**Organizzazione Internazionale per la Normazione (ISO)** nel 2010, che fornisce indicazioni su come le organizzazioni possano operare in modo **socialmente responsabile**.

📌 Cos'è la responsabilità sociale secondo ISO 26000?

Secondo ISO 26000, la **responsabilità sociale** è la **responsabilità di un'organizzazione per gli impatti delle sue decisioni e attività sulla società e sull'ambiente**, attraverso un comportamento etico e trasparente che:

- contribuisce allo **sviluppo sostenibile** (incluso il benessere della società);
- rispetta le **leggi vigenti** e i **norme internazionali di comportamento**;
- è integrato in tutta l'organizzazione e messo in pratica nei suoi rapporti.

⌚ Cosa hanno in comune SA8000 e ISO 26000

- **Tema comune:** entrambe trattano di **responsabilità sociale d'impresa (RSI)** o **Corporate Social Responsibility (CSR)**.
- **Obiettivo condiviso:** promuovere **pratiche etiche e socialmente responsabili** nelle organizzazioni.
- **Riferimenti internazionali comuni:** entrambe si ispirano a documenti come:
 - la **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani**,
 - le **convenzioni dell'ILO** (Organizzazione Internazionale del Lavoro),
 - le **linee guida dell'ONU e dell'OCSE**.

✖ Differenze principali tra SA8000 e ISO 26000



Caratteristica	SA8000	ISO 26000
Tipo di norma	Norma certificabile	Norma non certificabile
Emessa da	SAI – Social Accountability International	ISO – International Organization for Standardization
Anno di rilascio	Prima versione: 1997 (attualmente SA8000:2014)	Pubblicata nel 2010
Struttura	Sistema di gestione sociale, simile alle ISO 9001/14001	Guida, non strutturata per l'audit o la certificazione
Applicazione	Può essere certificata da enti terzi accreditati	Serve come guida volontaria per integrare la RSI
Ambito	Focus sulle condizioni dei lavoratori	Copertura più ampia della sostenibilità (economica, sociale, ambientale)
Utilizzatori	Aziende manifatturiere, moda, logistica, ecc.	Qualsiasi tipo di organizzazione (aziende, PA, ONG, ecc.)

31 Quando e perché è nata la SA 8000

- Anno di pubblicazione: 1997
- Organizzazione promotrice: SAI – Social Accountability International (ONG con sede a New York)

✓ Motivazioni della nascita

Negli anni '90 cresceva la consapevolezza globale sulle **violazioni dei diritti umani nelle catene di fornitura internazionali**, specie nei Paesi in via di sviluppo (lavoro minorile, sfruttamento, discriminazione, **mancanza di sicurezza**, ecc.).

In risposta a ciò, la SA 8000 è stata creata per:

- Introdurre **criteri oggettivi e verificabili** per la responsabilità sociale nelle imprese.
- Offrire alle aziende uno strumento per **dimostrare l'impegno etico**.
- Fornire ai consumatori e stakeholder un segnale chiaro di **impegno nei confronti dei diritti umani**.

🎯 Sintesi concettuale

SA8000 è un sistema di gestione certificabile focalizzato sul rispetto dei diritti dei lavoratori, utile ad esempio per aziende che vogliono dimostrare concretamente il rispetto degli standard etici nel lavoro.

ISO 26000 è una linea guida ampia e strategica per aiutare le organizzazioni a ragionare in modo etico e responsabile in tutte le loro scelte e relazioni (clienti, fornitori, comunità, ambiente...).

31

Quando e perché è nata la ISO 26000

La ISO 26000 è una **linea guida internazionale sulla responsabilità sociale delle organizzazioni**. A differenza delle altre norme ISO, **non è certificabile**, ma fornisce **indicazioni pratiche** su come operare in modo socialmente responsabile.

❓ Perché è nata la ISO 26000

La ISO 26000 è nata in risposta alla crescente consapevolezza, a livello globale, che le organizzazioni **non devono limitarsi a perseguire il profitto**, ma devono anche:

1. Agire in modo etico e trasparente
2. Tutelare l'ambiente
3. Rispettare i diritti umani
4. Promuovere il benessere delle comunità locali
5. Contribuire allo sviluppo sostenibile

L'obiettivo era fornire una **guida universale**, culturalmente neutra, che aiutasse qualsiasi tipo di organizzazione (pubblica o privata, grande o piccola) a **integrare la responsabilità sociale nelle proprie strategie e attività operative**.

⚙️ Struttura e contenuti principali della SA 8000

Lo standard SA 8000 è articolato in **9 requisiti fondamentali**:

- 1. Lavoro infantile:** proibizione del lavoro minorile, salvo casi regolamentati e protetti.
- 2. Lavoro forzato o obbligato:** assoluto divieto.
- 3. Salute e sicurezza:** ambiente di lavoro sicuro e salubre, prevenzione infortuni.
- 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.**
- 5. Discriminazione:** divieto di ogni forma di discriminazione.
- 6. Procedure disciplinari:** divieto di punizioni corporali, coercizione o abusi.
- 7. Orario di lavoro:** rispetto dei limiti di legge e convenzioni (tipicamente 48 ore/settimana, con massimo 12 ore di straordinario volontario).
- 8. Retribuzione:** deve essere sufficiente a coprire i bisogni di base e garantire un reddito discrezionale.
- 9. Sistema di gestione:** pianificazione, implementazione e miglioramento continuo del sistema di gestione sociale.

1. Lavoro infantile

- > Non utilizzare infantile e regole precise per utilizzo giovani lavoratori.
- > Non esporre giovani a rischi per salute.

2. Lavoro forzato e obbligato

- > Nessun deposito, ricatto, documento rilasciato e trattenuto dall'azienda.
- > Libertà di lasciare il luogo di lavoro dopo giornata lavorativa e porre fine al contratto di lavoro.

3. Salute e sicurezza

- > Ambiente sicuro e salubre
- > Adeguata prevenzione del rischio
- > Ruolo responsabile della direzione
- > Dispositivi di protezione personale

4. Libertà associazione

- > Diritto di partecipare senza conseguenze ad attività associativa sindacale
- > Diritto di eleggere i rappresentanti

5. Discriminazione

- > Sulla base di razza, ceto sociale, religione, sesso, invalidità, orientamento sessuale, stato civile, appartenenza sindacale, età, opinioni politiche.
- > Non interferire su pratiche connesse.

6. Procedure disciplinari

- > Trattamenti severi o inumani
- > Coercizione mentale o fisica
- > Abuso verbale

7. Orario di lavoro

- > Rispettare normative nazionali
- > Orario di lavoro max settimanale 48 ore

8. Retribuzione

- > Retribuzione in grado di soddisfare gli standard minimi industriali e di sussistenza personale



Integrazione con altri sistemi di gestione

La SA 8000 è progettata per integrarsi facilmente con:

- ISO 9001 (qualità)
- ISO 14001 (ambiente)
- ISO 45001 (salute e sicurezza)
- Sistemi di responsabilità sociale come GRI, ISO 26000, e ESG frameworks

Diffusione e applicazione

La SA 8000 è adottata in **oltre 60 Paesi**, in diversi settori (abbigliamento, elettronica, agricoltura, alimentare, ecc.). È particolarmente valorizzata da aziende:

- Con filiere globali
- Che vogliono dimostrare trasparenza verso i consumatori
- Che intendono prevenire scandali reputazionali o controversie legali

Vantaggi per le organizzazioni

- Miglioramento delle **relazioni con i dipendenti**
- Maggiore **reputazione e affidabilità** sul mercato
- Facilitazione nell'**accesso ai mercati internazionali**
- Riduzione del rischio di **non conformità legale o danni reputazionali**

Ma perché è ancora poco conosciuta?

Rispetto a molte altre normative, la SA8000 è relativamente giovane: la prima versione risale al 1997.

Inoltre ha una diffusione ancora piuttosto limitata, sintomo forse dell'impegno che richiede, ed a livello mondiale è stata ottenuta nel corso degli anni da poco più di [11.000 aziende](#).



Adottare i principi che guidano la SA8000 ed ottenerne la certificazione verificata da un ente terzo significa per un'azienda dare una grande importanza agli aspetti etici del fare impresa. Significa **prendersi cura delle proprie risorse e diffondere una cultura positiva** che porta benefici anche alla catena di fornitura. Perché in tutte le certificazioni verticali o settoriali legate alle competenze tecniche o gestionali devi dimostrare di essere virtuosi. Per la SA8000, oltre che virtuosi, devi dimostrare anche di essere giusto, nell'accezione più nobile del termine.

Nel quotidiano questo impegno si traduce in:

- **Zero infortuni sul lavoro**
- **Attenzione puntuale alla salute e sicurezza sul lavoro con incontri periodici ed esercitazioni in materia**
- Rifiuto di ogni tipo di discriminazione
- Attenta selezione dei fornitori e della loro adesione ai principi della certificazione SA8000
- Monitoraggio del clima aziendale attraverso analisi del benessere del lavoratore e dei rapporti tra i colleghi (abbiamo una cassetta a disposizione di tutti per segnalazioni e suggerimenti su come migliorare l'azienda).

Insomma la norma SA8000, rispetto alle tipiche normative ISO con le quali ha in comune la struttura formale, è **un riferimento che per sua natura coinvolge tutta l'azienda**. Il suo impatto e la profondità alla quale si spinge, rispetto altre norme “formali”, richiede attenzione e partecipazione da parte della direzione, del top management, dei dipendenti, dei fornitori, dei fornitori dei fornitori (subfornitori) e dei clienti.

Guardando i numeri storici della SA8000 si nota che la Top10 globale è dominata da aziende industriali e manifatturiere, settori dove il rischio di infortuni sul lavoro, purtroppo anche gravi, è più alto ed il tema più sentito.

Totale (globale)	11325
07. Manufacturing: Textiles, apparel, garments, leather, footwear, & related products	3742
28. Civil engineering; infrastructure	519
27. Construction of buildings	499
56. Other service activities not listed	423
48. Services to buildings & landscape activities	403
22. Manufacturing: Other not listed, including: jewelry & watches; sports equipment; games & toys; medical & dental supplies; writing instruments; etc.	401
05. Manufacturing: Food & beverages	349
15. Manufacturing: Metals & metal products, EXCEPT machinery & equipment	311
17. Manufacturing: Electrical equipment	298
13. Manufacturing: Rubber & plastic products	285

Restringendo il focus al nostro paese si scopre, non solo che l'IT entra nella Top10, ma che considerando tutti i settori produttivi risultano italiane quasi 4000 aziende sulle oltre 11000 certificate:

Totale (Italia)	3850
28. Civil engineering; infrastructure	356
48. Services to buildings & landscape activities	354
56. Other service activities not listed	290
27. Construction of buildings	280
07. Manufacturing: Textiles, apparel, garments, leather, footwear, & related products	195
25. Sewerage; waste collection, treatment & disposal activities; materials recovery	171
53. Residential care & other social work activities	168
05. Manufacturing: Food & beverages	164
36. Food & beverage service; catering services	129
37. Information technology; telecommunications	123

Analizzando poi la distribuzione tra i vari paesi, il primo posto è conquistato per distacco. Sul podio trovano posto 2 paesi con popolazioni di ordini di grandezza superiori all'Italia ed il primato non può che far pensare all'importanza delle PMI in Italia.

I numeri disponibili nell'elenco di aziende certificate non consentono di indagare ulteriormente le cause di questo primato, ma mi piace pensare che l'alto valore del "Made in Italy" non derivi solo da fattori estetici quanto piuttosto da una **cultura diffusa nel fare bene il proprio lavoro**, inclusi i temi sintetizzati e formalizzati dalla SA8000.

Totale (globale)	11325
Italy	3850
India	2902
China	2109
Romania	416
Pakistan	294
Viet Nam	234
Brazil	216
Bulgaria	171
Spain	103
Israel	87

Cos'altro si può fare per migliorare il modo di fare impresa?

Un buon punto di partenza è la diffusione di informazioni sui benefici apportati dall'adozione di buone pratiche. Delle 11000 aziende certificate a livello mondiale oltre 6000 non lo sono attualmente, significa che in passato hanno ottenuto la SA8000 ma poi per qualche motivo non l'hanno mantenuta e rinnovata. Questo può dipendere da vari fattori, tra cui acquisizioni o cessazioni di attività, ma probabilmente (anche qua purtroppo i dati non confermano e non smentiscono) questo alto tasso di abbandono è dato dalla percezione, errata, che la SA8000 rappresenti un onere da mantenere piuttosto che uno strumento di crescita e miglioramento della propria azienda.

In fondo l'azienda è l'ambiente dove molti di noi passano buona parte del proprio tempo da svegli, quindi perché non renderla un ecosistema piacevole oltre che produttivo?

🎯 Perché è nata la ISO 26000

La norma è nata per **rispondere alla crescente domanda di responsabilità sociale** da parte di aziende, enti pubblici e organizzazioni non-profit. In un contesto globale segnato da:

- scandali aziendali,
- crisi ambientali,
- crescente attenzione ai diritti umani,
- sviluppo sostenibile,
- globalizzazione delle catene di fornitura,



si è sentita l'esigenza di **definire linee guida chiare** su cosa significhi per un'organizzazione "essere socialmente responsabile", andando oltre la semplice conformità normativa.

✓ A cosa serve la ISO 26000

La ISO 26000 **non è una norma certificabile**, ma una guida che fornisce **principi, orientamenti e strumenti pratici** per aiutare le organizzazioni a:

- integrare la **responsabilità sociale** nelle proprie strategie e operazioni,
- migliorare la propria **reputazione e credibilità**,
- favorire la **sostenibilità economica, sociale e ambientale**,
- dialogare con gli **stakeholder** in modo trasparente ed etico.

La norma è **applicabile a tutti i tipi di organizzazione**, pubbliche e private, indipendentemente dalle dimensioni o dal settore.

Come è strutturata la ISO 26000

La norma è composta da **7 sezioni principali**, oltre a prefazione, introduzione e allegati. Di seguito una panoramica dettagliata:

- Scopo e campo di applicazione:** Spiega l'obiettivo della norma: fornire linee guida sulla responsabilità sociale. Non è una norma per certificazione o per uso contrattuale.
- Termini e definizioni:** Definisce i concetti chiave come: responsabilità sociale, stakeholder, sostenibilità, catena del valore, trasparenza, accountability.
- Comprendere la responsabilità sociale:** Delinea le origini storiche del concetto, le sue dimensioni (etica, trasparenza, rispetto per i diritti umani) e i fattori che l'hanno resa prioritaria nel mondo contemporaneo.

4. Principi della responsabilità sociale

Sono **7 principi fondamentali**, su cui si basa tutta la norma:

- Accountability**
- Trasparenza**
- Comportamento etico**
- Rispetto degli interessi degli stakeholder**
- Rispetto del principio di legalità**
- Rispetto delle norme internazionali di comportamento**
- Rispetto dei diritti umani**

Il termine **accountability** può essere tradotto in italiano come "**responsabilità**", ma ha un significato più ampio e specifico, soprattutto in ambito organizzativo, pubblico, aziendale e giuridico.

Significato completo di accountability:

Accountability è la **responsabilità di un soggetto (persona, ente, istituzione)** di:

- Rendere conto** delle proprie azioni o decisioni.
- Assumersi la responsabilità** delle conseguenze di tali azioni.
- Essere trasparente** e aperto al controllo o alla valutazione da parte di altri (superiori, stakeholder, opinione pubblica, cittadini, ecc.).

Caratteristiche chiave:

- Responsabilità attiva:** non solo essere responsabili, ma anche **dimostrare** di aver agito correttamente.
- Trasparenza:** i processi devono essere visibili e comprensibili.
- Riscontro:** chi è accountable deve **giustificare** le sue scelte e può essere sanzionato se non rispetta le regole o gli obiettivi.

5. Riconoscere la responsabilità sociale e coinvolgere gli stakeholder

Guida le organizzazioni a:

- individuare le questioni rilevanti,
- comprendere il contesto in cui operano,
- identificare e coinvolgere gli **stakeholder chiave** (interni ed esterni).

6. Materie fondamentali della responsabilità sociale

Questo è il **cuore operativo** della norma. Le **sette materie fondamentali** sono:

1. Governance dell'organizzazione
2. Diritti umani
3. Pratiche di lavoro
4. Ambiente
5. Pratiche leali di gestione
6. Questioni relative ai consumatori
7. Coinvolgimento e sviluppo della comunità

Per ciascuna materia, la norma indica:

- **questioni centrali** (es. equità salariale, diritti sindacali, inquinamento),
- **azioni e aspettative** da adottare.

7. Integrazione della responsabilità sociale nell'organizzazione

Describe come integrare concretamente la responsabilità sociale:

- nella **governance**,
- nella **strategia**,
- nei **processi decisionali**,
- nella **cultura organizzativa**.



Obiettivo della ISO 26000

- **Non è una norma certificabile** come ISO 9001 o ISO 14001.
- È una **guida** che supporta le organizzazioni (aziende, enti pubblici, ONG, ecc.) a:
 - integrare la **responsabilità sociale** nelle strategie aziendali;
 - migliorare le relazioni con le parti interessate (stakeholder);
 - comunicare in modo trasparente il proprio impegno sociale.

I 7 temi fondamentali della responsabilità sociale secondo ISO 26000

1. Governance dell'organizzazione
2. Diritti umani
3. Pratiche di lavoro
4. Ambiente
5. Pratiche leali di operatività
6. Aspetti relativi ai consumatori
7. Coinvolgimento e sviluppo della comunità

Principi guida della ISO 26000

La norma si fonda su **7 principi fondamentali**:

1. **Responsabilità**
2. **Trasparenza**
3. **Comportamento etico**
4. **Rispetto degli interessi degli stakeholder**
5. **Rispetto delle leggi**
6. **Rispetto delle norme internazionali di comportamento**
7. **Rispetto dei diritti umani**

Benefici dell'adozione della ISO 26000

- Miglioramento della **reputazione** e dell'immagine pubblica;
- Rafforzamento della **fiducia** da parte di clienti, investitori e stakeholder;
- Maggiore **coinvolgimento dei dipendenti**;
- Accesso facilitato a **partenariati e finanziamenti sostenibili**;
- Contributo concreto agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** dell'ONU.

Anche se la ISO 26000 non è certificabile, è possibile dimostrare il suo utilizzo in modo **documentato e credibile**, utile per:

- migliorare la **reputazione aziendale**,
- accedere a **bandi o finanziamenti pubblici**,
- rispondere a **stakeholder** che richiedono impegni di responsabilità sociale.

Ecco come si può dimostrare concretamente l'adozione della ISO 26000:

1. Dichiarazione volontaria di conformità (autodichiarazione)

Un'organizzazione può redigere un documento ufficiale (tipo **policy o report**) in cui afferma:

- di ispirarsi ai **principi della ISO 26000**,
- di aver integrato nel proprio sistema le **materie fondamentali**,
- di aver coinvolto gli **stakeholder** in modo trasparente.

Si consiglia di **pubblicare questa dichiarazione** nel sito web o nel bilancio sociale.

2. Bilancio di sostenibilità o report CSR

Un bilancio di sostenibilità ben fatto (secondo le **linee guida GRI** o anche strutturato sulla ISO 26000) può includere sezioni che:

- mappano le **materie fondamentali** della ISO 26000,
- descrivono le azioni intraprese su ciascun tema (diritti umani, ambiente, lavoro...),
- evidenziano gli **indicatori di performance**.

Alcuni enti inseriscono **una matrice di correlazione** tra le azioni aziendali e i paragrafi della ISO 26000. Posso aiutarti a crearne una se vuoi.

3. Checklist interna o audit volontario

È possibile creare una **checklist di autovalutazione ISO 26000** per verificare internamente quanto l'organizzazione sia allineata.

- Si può usare per migliorare il sistema di gestione esistente.
- Oppure coinvolgere **organismi terzi non accreditati** per una **verifica indipendente** (es. associazioni di categoria, enti di consulenza, ONG).

4. Coinvolgimento e rendicontazione verso gli stakeholder

La norma enfatizza il dialogo trasparente con gli stakeholder. È utile documentare:

- le **attività di consultazione** (es. tavoli con i dipendenti, incontri con comunità locali),
- le **azioni correttive** nate da quel dialogo,
- le modalità con cui le decisioni aziendali tengono conto di questi contributi.

5. Integrazione nei sistemi di gestione certificabili

Molte aziende integrano la ISO 26000 nei sistemi certificati **ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001**, ecc., come **elemento trasversale**.

Esempi:

- Un'organizzazione può usare la ISO 26000 per potenziare la **Leadership e la Governance** (anche richieste da ISO 9001).

6. Formazione e sensibilizzazione documentata

Documentare attività formative interne sulla ISO 26000 (es. corsi al personale, workshop con stakeholder) è un'ulteriore dimostrazione d'impegno.

In sintesi, come dimostrare l'uso della ISO 26000:

Strumento	Scopo
Dichiarazione volontaria	Mostrare impegno pubblico
Bilancio di sostenibilità	Rendicontare con trasparenza
Autovalutazione o audit	Verifica interna o esterna
Coinvolgimento stakeholder	Dimostrare partecipazione
Integrazione in altri sistemi	Rafforzare la coerenza gestionale
Formazione documentata	Costruire cultura aziendale

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



OBIETTIVI
PER LO SVILUPPO
SOSTENIBILE

Sviluppo sostenibile: concetto e significato

Il termine **sviluppo sostenibile** indica un modello di crescita **economica, sociale e ambientale** che soddisfa i bisogni del **presente** senza compromettere la capacità delle **generazioni future** di soddisfare i propri.

È un concetto **interdisciplinare** che integra:

- **Economia** (crescita equa e duratura),
- **Ambiente** (conservazione delle risorse naturali),
- **Società** (equità, diritti umani, coesione sociale).

Evoluzione del concetto

1. Anni '70 – Le prime preoccupazioni ambientali

- Il **Club di Roma** pubblica nel 1972 il rapporto "**I limiti dello sviluppo**", che mette in guardia sugli effetti della crescita economica illimitata.
- Prima **Conferenza ONU sull'Ambiente** a Stoccolma (1972): si riconosce la connessione tra ambiente e sviluppo umano.

2. 1987 – Il Rapporto Brundtland (ONU)

- ◆ Documento chiave: "**Our Common Future**", redatto dalla Commissione Mondiale su Ambiente e Sviluppo (presieduta da Gro Harlem Brundtland).
- ◆ È qui che nasce la **definizione ufficiale** di sviluppo sostenibile:



"Lo sviluppo sostenibile è uno sviluppo che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri."

- ◆ Si introduce anche il principio di **responsabilità intergenerazionale**.

3. 1992 – Conferenza di Rio de Janeiro (Earth Summit)

- Viene approvata l'**Agenda 21**, un piano d'azione globale per promuovere la sostenibilità a livello locale e globale.
- Si formalizzano tre **pilastri dello sviluppo sostenibile**:
 - Economico
 - Sociale
 - Ambientale

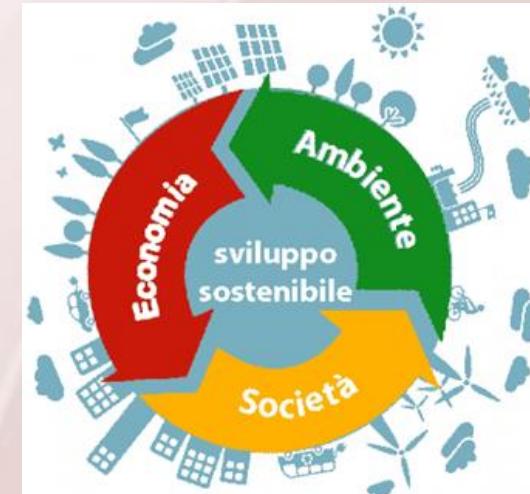
4. 2002 – Vertice di Johannesburg

- Si introduce il concetto di **responsabilità condivisa** tra paesi sviluppati e in via di sviluppo.
- Cresce l'attenzione su temi come la **povertà, l'accesso all'acqua, la salute, l'educazione**.

5. 2015 – Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

- L'ONU adotta l'**Agenda 2030** con i **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)**.
- Gli SDGs rappresentano **target comuni** per tutti i paesi, per guidare le politiche pubbliche e le strategie aziendali.
- Gli obiettivi includono: **energia pulita, lavoro dignitoso, parità di genere, lotta al cambiamento climatico, consumo responsabile**, ecc.

I 3 pilastri dello sviluppo sostenibile



Pilastro	Obiettivi principali
Ambientale	Protezione risorse naturali, biodiversità, lotta al cambiamento climatico
Sociale	Uguaglianza, diritti umani, accesso all'istruzione, inclusione
Economico	Crescita duratura, innovazione, occupazione, riduzione delle diseguaglianze

Principi connessi al concetto di sviluppo sostenibile

1. **Equità intergenerazionale** (giustizia tra generazioni)
2. **Precauzione** (non agire se ci sono rischi gravi per l'ambiente o la salute)
3. **Sussidiarietà** (azione al livello più vicino ai cittadini)
4. **Partecipazione e trasparenza** (coinvolgimento degli stakeholder)
5. **Responsabilità condivisa** (tra stati, imprese, cittadini)

Applicazioni concrete

- **Pubbliche amministrazioni:** piani urbanistici sostenibili, mobilità verde, edilizia ecologica.
- **Imprese:** rendicontazione ESG, economia circolare, approvvigionamenti etici.
- **Scuole e università:** educazione alla cittadinanza globale e ambientale.
- **Cittadini:** consumo responsabile, riduzione degli sprechi, impegno civico.

Collegamenti con la ISO 26000

La ISO 26000 definisce lo sviluppo sostenibile come **obiettivo della responsabilità sociale**. Tutte le **materie fondamentali** della norma sono orientate a generare un impatto positivo su uno o più dei tre pilastri.

Le 5 “P”



dello sviluppo sostenibile



COSA SIGNIFICA ESG?

ESG è l'acronimo di:

- **E – Environmental** (Ambiente)
- **S – Social** (Sociale)
- **G – Governance** (Governance)

Si tratta di **tre criteri fondamentali** utilizzati per **valutare la sostenibilità e l'impatto etico** di un'organizzazione, soprattutto in ambito **finanziario e strategico**.

A COSA SERVE L'APPROCCIO ESG?

L'ESG è uno **strumento di valutazione** della capacità di un'impresa di creare valore **responsabile e durevole**, tenendo conto non solo delle performance economiche, ma anche degli impatti:

- sull'ambiente (clima, rifiuti, energia...),
- sulla società (diritti, diversità, condizioni di lavoro...),
- sulla governance (trasparenza, etica, corruzione...).

È sempre più utilizzato da:

- **Investitori**, per valutare i rischi e le opportunità non finanziarie di un'azienda.
- **Imprese**, per attrarre capitali, clienti, talenti.
- **Governi e UE**, per definire regole di accesso a fondi e appalti.

Standard ISO	Pilastro ESG
ISO 14001	E (ambiente)
ISO 45001	S (lavoro)
ISO 26000	Tutti e tre
ISO 37001	G (governance)
ISO 9001	G (qualità e gestione)



CONTENUTI DEI TRE PILASTRI ESG

PERCHÉ L'ESG È DIVENTATO CENTRALE?

1. Rischi e opportunità

Un'azienda con scarsa attenzione ESG è più esposta a:

- multe e sanzioni,
- boicottaggi dei consumatori,
- disastri reputazionali.
- Viceversa, l'integrazione ESG:
 - attrae investimenti sostenibili (green finance),
 - migliora l'efficienza e l'innovazione,
 - fidelizza clienti e lavoratori.

2. Regolamentazione europea (Green Deal e CSRD)

L'Unione Europea sta **rendendo obbligatoria** la rendicontazione ESG attraverso:

- **CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)**: obbliga molte imprese a redigere un **bilancio di sostenibilità**.
- **Tassonomia UE**: definisce cosa può essere considerato un'attività "sostenibile".



In sintesi

L'ESG non è solo moda: è un cambio di paradigma nella valutazione del valore delle organizzazioni. Integrare l'ESG significa:

- **Gestire i rischi**
- **Cogliere le opportunità**
- **Essere competitivi in un mondo che cambia**

E - Environmental

Riguarda l'impatto ambientale dell'organizzazione:

- Emissioni di gas serra (carbon footprint)
- Gestione dell'energia e dell'acqua
- Biodiversità e uso del suolo
- Economia circolare e gestione rifiuti
- Adattamento ai cambiamenti climatici

S - Social

Si concentra su temi sociali e relazioni con stakeholder:

- Salute e sicurezza sul lavoro
- Parità di genere e inclusione
- Rispetto dei diritti umani
- Rapporti con le comunità locali
- Customer care e tutela dei consumatori
- Coinvolgimento degli stakeholder

G - Governance

Attiene a come è gestita l'organizzazione:

- Struttura e composizione del CdA
- Etica aziendale e anticorruzione
- Remunerazione dei dirigenti
- Trasparenza, reporting e controllo interno
- Compliance normativa



That's all Folks!