

Standard Valore Sociale



Foto Tom Pietrasik - ActionAid

Redazione	Verifica	Approvazione	Tipo di revisione	Data	Pagina/e	Ed.	Rev.e
		Consiglio Direttivo	Prima edizione	09/07/2007	23	00	00

*Il presente documento distribuito in forma controllata, è una copia conforme all'originale.
La versione originale, con le firme degli organi competenti, è depositata presso l'ufficio di Valore Sociale*

INDICE

<i>INTRODUZIONE</i>	4
<i>PARTE 1 - OBIETTIVI, SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE</i>	6
1 OBIETTIVI	6
2 SCOPO	6
3 CAMPO DI APPLICAZIONE	6
4 ESTENSIONE DELLO STANDARD	6
4.1 Ambiti di intervento	7
4.2 Estensione rispetto a portatori di interesse	7
4.3 Catena di fornitura	7
5 TERMINI E DEFINIZIONI	7
<i>PARTE 2 – PRINCIPI, CRITERI GUIDA E GENERALI</i>	8
6 PRINCIPI GENERALI	8
7 CRITERI GUIDA	8
7.1 Responsabilità sociale come rispetto dei diritti umani	8
7.2 Responsabilità Sociale come “Valore Aggiunto”	9
7.3 Sostenibilità	9
7.4 Trasparenza	9
8 CRITERI GENERALI	9
<i>PARTE 3 – CRITERI PER LA DIMENSIONE COMUNITÀ</i>	10
9 RISPETTO DELLE COMUNITÀ LOCALI	10
9.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	10
9.2 Altri criteri minimi	10
9.3 Criteri per Valore Sociale	10
10 SICUREZZA E PROTEZIONE DEI SITI AZIENDALI	10
10.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	10
10.2 Altri criteri minimi	11
11 PROGRAMMI DI SVILUPPO E PROMOZIONE SOCIALE	11
11.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	11
11.2 Altri criteri minimi	11
11.3 Criteri per Valore Sociale	11
<i>PARTE 4 – CRITERI PER LA DIMENSIONE LAVORO</i>	12
12 NON DISCRIMINAZIONE	12
12.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	12
12.2 Criteri per Valore Sociale	12
13 LAVORO MINORILE	13
13.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	13
13.2 Criteri per Valore Sociale	13
14 LAVORO FORZATO, OBBLIGATORIO O IN CONDIZIONI DI SCHIAVITÙ	13
14.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	13
14.2 Criteri per Valore Sociale	14
15 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	14
15.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	14
15.2 Criteri per Valore Sociale	14
16 RETRIBUZIONE	15
16.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	15
16.2 Criteri per Valore Sociale	15

17	<u>ORARIO DI LAVORO</u>	15
17.1	Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	15
17.2	Criteri per Valore Sociale	15
18	<u>TUTELA E PROMOZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI</u>	15
18.1	Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	15
18.2	Criteri per Valore Sociale	16
19	<u>SVILUPPO DELLE CONOSCENZE E COMPETENZE</u>	16
19.1	Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	16
19.2	Criteri per Valore Sociale	16
	<i>PARTE 5 – CRITERI PER LA DIMENSIONE CONSUMATORI</i>	17
20	<u>PROTEZIONE DELLE CONSUMATRICI E DEI CONSUMATORI</u>	17
20.1	Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	17
20.2	Criteri per Valore Sociale	18
	<i>PARTE 6 – CRITERI PER LA DIMENSIONE AMBIENTE</i>	19
21	<u>PROTEZIONE DELL’AMBIENTE</u>	19
21.1	Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	19
21.2	Altri criteri minimi	19
21.3	Criteri per Valore Sociale	20
	<i>PARTE 7 – CRITERI PER LA DIMENSIONE MERCATO</i>	21
22	<u>RAPPORTI DI FORNITURA</u>	21
22.1	Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	21
22.2	Altri criteri minimi	21
22.3	Criteri per Valore Sociale	21
23	<u>LOTTA ALLA CORRUZIONE</u>	21
23.1	Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	21
23.2	Criteri per Valore Sociale	22
24	<u>CONCORRENZA</u>	22
24.1	Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	22
24.2	Criteri per Valore Sociale	22
25	<u>GESTIONE FINANZIARIA RESPONSABILE</u>	22
25.1	Criteri minimi	22
25.2	Criteri per Valore Sociale	22
	<i>PARTE 8 – CRITERI PER LA PUBBLICAZIONE DELLE INFORMAZIONI</i>	23
26	<u>TRASPARENZA E RENDICONTAZIONE</u>	23
26.1	Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili	23
26.2	Altri criteri minimi	23
26.3	Criteri per Valore Sociale	23

INTRODUZIONE

La responsabilità sociale è la responsabilità che ogni organizzazione si assume per tutte le conseguenze delle proprie decisioni e dei propri comportamenti, oltre che sul piano economico, anche su quello sociale e ambientale, lungo tutta la catena di creazione del valore.

Ciò avviene attraverso un comportamento etico e trasparente che:

- sia in linea con il concetto di sviluppo sostenibile e di benessere sociale;
- tenga nel massimo conto le aspettative degli stakeholder;
- rispetti le norme internazionali, europee, nazionali, ed i regolamenti;
- sia integrato e condiviso in tutta l'organizzazione;
- non si limiti a semplici operazioni di filantropia.

Come si è arrivati a questa bozza di standard

Questo documento contiene la versione definitiva dello standard Valore Sociale, che fa seguito ad un imponente lavoro di studio, ricerca, documentazione ed elaborazione iniziato nel 2002 e che è passato attraverso una serie di fasi che testimoniano la complessità del lavoro intrapreso.

- La mancata conclusione del progetto “Acquisti Trasparenti” che aveva mobilitato la membership di diverse organizzazioni alla fine degli anni '90 – essendo decaduto per scioglimento delle Camere il relativo progetto di legge di iniziativa popolare- e di altri progetti che erano fermi, come il Tavolo sul lavoro minorile, sono stati un forte stimolo a proseguire sul lavoro di sensibilizzazione e confronto sul tema della RSI..
- La grande risonanza suscitata dalle Norme delle Nazioni Unite sulle Responsabilità delle Imprese riguardo ai diritti umani lanciate nel 2003, che ha incoraggiato molte organizzazioni ed associazioni a farne oggetto di studio, di campaigning, di dibattito in questi anni.
- Rimaneva il problema di dimostrare alle imprese che quanto richiesto delle Norme – seppur ancora in maniera generica e non incardinata in un vero e proprio standard misurabile- era possibile ed effettivamente realizzabile. Con questo obiettivo, un gruppo di volontari appartenenti ad organizzazioni diverse si è messo idealmente intorno ad un tavolo per confrontarsi sulla possibilità di definire dei punti fermi in questa direzione. La fase di confronto, anche con esponenti di altre organizzazioni, con esperti, esponenti di imprese, tecnici, è durata un anno. Hanno diffuso queste idee e il loro entusiasmo all'interno delle organizzazioni. L'idea di pochi diventava pian piano il progetto condiviso di molti.
- Un nucleo ristretto ma qualificato di organizzazioni decide quindi di dar vita ad un Gruppo di lavoro per l'elaborazione di un Modello di Impresa responsabile, che a quelle Norme fa largamente riferimento. Con il sostegno di Banca Popolare Etica, in questo gruppo di lavoro per quasi due anni, esperti, volontari, tecnici, operatori economici, docenti universitari hanno dato il loro contributo per la definizione del modello e del relativo progetto organizzativo.

➤ Nel Gennaio 2006 i legali rappresentanti di Action Aid, Amnesty International Italia, ARCI, Fondazione Culturale Responsabilità Etica, Mani Tese, Movimento Consumatori, Movimento Difesa del Cittadino, UCODEP costituivano l'Associazione Valore Sociale. L'obiettivo era, e rimane, quello di promuovere uno standard di impresa socialmente responsabile che integra un gamma molto ampia di preoccupazioni e prende proprio come fondamentale riferimento le Norme delle Nazioni Unite.

La presentazione di Valore Sociale agli stakeholder istituzionali è avvenuta con un importante Convegno a Roma, organizzato in collaborazione con RespEt e l'Assessorato alle Politiche per le Periferie, per lo Sviluppo Locale, per il Lavoro del Comune di Roma, nel Settembre 2006; gli atti sono sul sito www.valoresociale.it.

L'elaborazione dello standard

Nell'autunno 2006 è iniziata una fase di lavoro intenso, fatto di centinaia di scambi di pareri, opinioni, obiezioni, critiche, e-mail, telefonate, incontri. All'elaborazione si sono alternati rappresentanti esplicitamente nominati da organizzazioni, università, istituzioni, sindacati, associazioni imprenditoriali, riuniti in tre Comitati: il *Comitato di Partecipazione*, il *Comitato Scientifico*, il *Gruppo di Redazione* (la loro composizione è ricavabile dal sito). Ad ognuno dei membri di questi Comitati venivano via via inviate le varie versioni aggiornate dello standard perché potessero ulteriormente dare il loro contributo per un continuo affinamento.

Nel complesso sono pervenuti contributi –in più riprese- da 27 componenti dei due comitati. Il Gruppo di redazione si è riunito e ha lavorato per numerose giornate, oltre ad una notevole serie di contatti telefonici e via email per chiarire i punti sollevati da chi inviava il suo contributo.

Lo standard così definito è stato quindi presentato durante il mese di Maggio 2007 a diverse categorie di stakeholder a Roma (al Parlamento, alle Istituzioni di parità, ai Sindacati, alle Associazioni imprenditoriali) e a Firenze, in occasione di Terra Futura (alle Associazioni della società civile).

Da Giugno 2007 viene sottoposto ad una serie di test presso alcune aziende che si sono prestate a verificare l'applicabilità di questo standard alle diverse dimensioni aziendali e ai diversi settori merceologici.

La presentazione vera e propria viene effettuata a Milano nel corso di un Convegno specifico, in collaborazione con EconomEtica e con il patronato della Presidenza della Regione Lombardia.

Dall'autunno 2007, Valore Sociale è pertanto disponibile per quelle aziende che vorranno far evolvere la loro cultura aziendale in senso veramente responsabile ed eventualmente anche a farsi certificare. Lo scopo di Valore Sociale – infatti- non è solo quello di essere uno strumento per la certificazione, ma soprattutto di adempiere ad una funzione di rigoroso *benchmark* per organizzazioni che desiderano declinare la loro competitività anche in questa direzione.

Perché è indubbio che un'impresa veramente responsabile è anche una impresa più competitiva.

PARTE 1 - Obiettivi, scopo e campo di applicazione

1 Obiettivi

Lo standard Valore Sociale (VS) ha l'obiettivo di:

- promuovere in ambito economico lo sviluppo sociale, le pari opportunità, la tutela dell'ambiente e il rispetto, il consolidamento e lo sviluppo dei diritti fondamentali;
- favorire la crescita e lo sviluppo di un mercato che risponda a criteri di trasparenza, equità e giustizia;
- sensibilizzare organizzazioni, cittadine e cittadini sui temi della Responsabilità Sociale e promuovere la diffusione di acquisti etici.

2 Scopo

Lo standard VS fornisce le definizioni e i requisiti relativi all'integrazione degli aspetti ambientali e sociali nelle attività di organizzazione e specifica i criteri di conformità per la certificazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e l'ottenimento della licenza d'uso del marchio "*Valore Sociale*".

3 Campo di applicazione

Il presente standard si applica ai Sistemi di Gestione della Responsabilità Sociale di tutte le imprese pubbliche o private.

Sono escluse dalla certificazione e dalla possibilità di ottenere il marchio "*Valore Sociale*" le imprese di cui sia accertato il coinvolgimento diretto o indiretto nelle seguenti attività ritenute socialmente irresponsabili:

- produzione e commercializzazione di armi;
- le attività che in base al principio di precauzione producano un impatto negativo sulle persone o sull'ambiente;
- sfruttamento del lavoro minorile, violazione dei diritti della persona, violazione dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori;
- esperimenti scientifici su soggetti deboli o non tutelati umani o animali;
- esclusione/emarginazione delle minoranze e di intere categorie della popolazione;
- rapporto di complicità diretta con regimi che notoriamente non rispettino i diritti umani e/o che siano gravemente responsabili della distruzione dell'ambiente;
- pornografia e mercificazione del sesso;
- gioco d'azzardo.

Nel coinvolgimento "indiretto" rientrano sia i casi in cui a svolgere le attività irresponsabili siano organizzazioni controllate che il caso in cui siano coinvolti in tali attività le organizzazioni controllanti.

4 Estensione dello standard

L'estensione dello standard VS è definita in base a:

- ambiti di intervento
- portatori di interesse
- catena di fornitura

4.1 Ambiti di intervento

Lo standard VS si estende, in accordo con la definizione di Responsabilità Sociale d'Organizzazione adottata, alle seguenti dimensioni e ai relativi ambiti di intervento:

a) Diritti umani

- Promozione e protezione dei diritti umani

b) Condizioni di lavoro

- pari opportunità, non discriminazione
- Politiche/Pratiche di inclusione
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Lavoro minorile
- Orari, contenuti delle attività lavorative e modelli di organizzazione del lavoro
- Processi di qualificazione e aggiornamento delle lavoratrici e dei lavoratori
- Libertà di associazione e di contrattazione collettiva
- Informazione e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori
- Retribuzione, sistemi di incentivazione e ricompense del personale
- Misure di conciliazione tempi di vita, tempi di lavoro

c) Condizioni di vita

- Comunità locali e programmi di sviluppo
- Protezione dell'ambiente (riduzione delle risorse e dell'energia, riduzione delle emissioni, miglioramento ambientale dei processi produttivi e dei prodotti)
- Protezione delle consumatrici e dei consumatori (sicurezza dei prodotti, tracciabilità, informazione e trasparenza)
- Trasparenza e rendicontazione

d) Condizioni per un mercato corretto

- Politiche verso i fornitori
- Politiche distributive
- Rifiuto della corruzione
- Gestione finanziaria responsabile

4.2 Estensione rispetto a portatori di interesse

Lo standard VS si estende ai seguenti portatori d'interesse:

- Le lavoratrici e i lavoratori
- Le azioniste e gli azionisti
- I/le clienti
- Le consumatrici e i consumatori
- I fornitori
- I creditori
- Le comunità locali e nazionali
- Le associazioni
- Le istituzioni pubbliche
- Le generazioni future

4.3 Catena di fornitura

Lo standard VS si estende ai fornitori, ai sub-appaltatori e ai sub-fornitori nel rispetto delle modalità di cui al §22.

5 Termini e definizioni

Per i termini richiamati nel presente standard e le definizioni si rimanda al glossario allegato.

PARTE 2 – Principi, criteri guida e generali

6 Principi generali

Il concetto di Responsabilità Sociale d'Organizzazione adottato da Valore Sociale si basa su alcuni principi generali, quali:

- a) Il **principio della qualità dello sviluppo** fondato su:
 - rispetto dei principi contenuti nella Dichiarazione universale dei diritti umani (il cui Preambolo prevede che ogni individuo e organo della società si sforzi di promuovere il rispetto dei diritti umani) e ulteriormente sviluppati in successivi atti adottati nel quadro delle Nazioni Unite e delle organizzazioni internazionali regionali;
 - rispetto dei principi contenuti nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea;
 - rispetto dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori in conformità con gli standard adottati nel quadro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
 - rispetto dei diritti enunciati nella Dichiarazione di Stoccolma sull'ambiente umano, nella Dichiarazione di Rio sull'ambiente e lo sviluppo, e nella Dichiarazione politica del Vertice di Johannesburg sullo Sviluppo Sostenibile e del relativo Piano di Azione;
 - sviluppo di un lavoro di qualità e valorizzazione delle competenze attraverso la formazione e la riqualificazione professionale;
 - informazione, partecipazione e consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori delle comunità coinvolte;
 - estensione del modello di Responsabilità Sociale a tutte le fasi di produzione e distribuzione.
- b) Il **principio di responsabilità**, secondo il quale chi agisce deve tenere sempre presente le conseguenze e gli effetti futuri delle proprie azioni, ed assumersene la responsabilità.
- c) Il **principio di prevenzione**, secondo il quale è sempre meglio agire per evitare un danno piuttosto che ripararlo, soprattutto quando i danni sono di lungo termine o irreversibili.
- d) Il **principio di precauzione** secondo il quale le persone e l'ambiente naturale devono essere protette con adeguate misure anche in assenza di conclusioni scientifiche certe sui rischi derivanti da un fenomeno, un prodotto o un procedimento che hanno un impatto negativo sulle persone o sull'ambiente naturale.
- e) Il **principio di partecipazione** secondo il quale le questioni legate allo sviluppo umano e all'ambiente possono essere affrontate nel migliore dei modi attraverso il coinvolgimento dei diversi portatori d'interesse; per garantire un'effettiva partecipazione le informazioni devono essere disponibili e accessibili. Questo principio comporta inoltre l'obbligo di perseguire il soddisfacimento delle necessità fondamentali e il maggior benessere possibile per il maggior numero di persone, nell'affermazione dei principi di solidarietà e di giustizia, di partecipazione e di inclusione sociale, e nella tensione alla valorizzazione delle capacità di tutti.

7 Criteri guida

7.1 Responsabilità sociale come rispetto dei diritti umani

L'organizzazione, nel quadro della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale, dei regolamenti applicabili e delle pratiche vigenti in materia di rispetto dei diritti umani, non deve essere coinvolta né trarre beneficio da crimini contro gli esseri umani.

L'organizzazione non trae benefici da attività che violano o possono condurre alla violazione dei diritti umani.

L'organizzazione si astiene da qualsiasi attività che possa, direttamente o indirettamente, facilitare o incoraggiare altre entità a compiere abusi.

L'organizzazione non ostacola alcuna attività volta a promuovere e a garantire il rispetto dei diritti umani.

7.2 Responsabilità Sociale come “Valore Aggiunto”

Lo standard Valore Sociale non sostituisce la legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale e né la contrattazione, e ne presuppone come requisito minimo indispensabile la loro osservanza. Esso intende offrire alle imprese l'opportunità di *andare oltre il rispetto dei requisiti minimi di legge*.

7.3 Sostenibilità

7.3.1 Sostenibilità sociale

Il criterio di **sostenibilità sociale** si riferisce alla salvaguardia delle condizioni di vita attraverso il rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità delle lavoratrici e dei lavoratori, l'applicazione di migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, e la valorizzazione delle conoscenze e delle esperienze all'interno di un ambiente sociale non discriminatorio.

7.3.2 Sostenibilità ambientale

Il criterio di **sostenibilità ambientale** si riferisce al miglioramento della qualità ambientale dei processi produttivi, dei prodotti e dei servizi attraverso una riduzione dell'impatto sull'aria, il suolo, la biodiversità e la salute umana, la riduzione dei consumi energetici e la riduzione dei flussi di materiali.

7.3.3 Sostenibilità economica

Il criterio di **sostenibilità economica** viene inteso come crescita capace di generare valore economico per tutti i/le partecipanti al processo produttivo nel lungo termine, internalizzando i costi sociali ed ambientali presenti e futuri delle attività, nella piena valorizzazione delle tre forme di capitale: riproducibile (artificiale), umano e ambientale.

7.4 Trasparenza

Il **criterio di trasparenza** implica che l'impresa:

- metta a disposizione apposita rendicontazione sociale, economico-finanziaria e ambientale;
- identifichi e comunichi la propria sfera d'influenza, in relazione alla filiera di fornitura e agli accordi di subcontratto o di compartecipazione (joint ventures).

8 Criteri generali

- a) Gli obblighi che derivano dal presente standard si applicano sia in Italia che in ogni altro paese dove l'organizzazione svolge le proprie attività.
- b) L'organizzazione deve adottare un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.
- c) L'organizzazione deve comportarsi in modo da incrementare nel tempo il livello di corrispondenza ai requisiti del presente standard.

PARTE 3 – Criteri per la dimensione Comunità

9 Rispetto delle comunità locali

9.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili

L'organizzazione, nel quadro della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale, dei regolamenti applicabili e delle pratiche vigenti in materia di rispetto dei diritti umani, non deve essere coinvolta né trarre beneficio da crimini contro gli esseri umani e le comunità locali.

9.2 Altri criteri minimi

L'organizzazione rispetta i diritti delle comunità locali, delle popolazioni e comunità indigene che vengono influenzate dalle loro attività; in particolare, il diritto a possedere, occupare, controllare, proteggere e usare le loro terre, le risorse naturali e la proprietà culturale e intellettuale, rispettando il principio del consenso libero, anticipato e informato delle popolazioni e comunità locali e/o indigene a subire gli effetti dei suoi progetti di sviluppo.

9.3 Criteri per Valore Sociale

- | | |
|--|---|
| a) L'organizzazione promuove e garantisce, nell'ambito della propria sfera d'influenza, il rispetto e la promozione dei diritti umani, e si impegna a prevenirne le violazioni, attraverso l'adozione di regolamenti interni che tengano conto di standard nazionali e internazionali. | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
| b) L'organizzazione effettua sistematicamente una valutazione del rispetto dei diritti umani nelle località in cui opera o intende operare, al fine di identificare il rischio di essere coinvolta in abusi dei diritti umani. | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
| c) L'organizzazione adotta una esplicita politica per la promozione e il rispetto delle persone che costituiscono la comunità locale | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
| d) L'organizzazione attua periodiche valutazioni al fine di assicurare la piena applicazione della propria politica sul rispetto dei diritti umani, ed effettua periodico monitoraggio circa l'impatto delle proprie attività sulle comunità locali | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |

10 Sicurezza e protezione dei siti aziendali

10.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili

L'organizzazione, nel quadro della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale, dei regolamenti applicabili e delle pratiche vigenti in materia di rispetto dei diritti umani, deve:

- a) adottare accordi e misure sulla sicurezza nel pieno rispetto del diritto internazionale, dei diritti umani e delle leggi e standard nazionali del paese in cui operano.
- b) garantire che, qualora vengano stipulati accordi con le forze di sicurezza di uno stato o di una società privata, gli accordi prevedano limitazioni sull'uso della forza e delle armi e il pieno rispetto dei diritti umani e un training adeguato per le guardie di sicurezza impiegate.

10.2 Altri criteri minimi

- a) L'organizzazione valuta le misure che saranno adottate al fine di minimizzare l'impatto che possono avere sulle comunità locali.
- b) L'organizzazione è tenuta a non utilizzare nella gestione della propria sicurezza interna, persone o organizzazioni che si siano rese responsabili di violazioni dei diritti umani.

11 Programmi di sviluppo e promozione sociale

11.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili

L'organizzazione deve rispettare quanto previsto dalla legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale vigente in materia di donazioni.

11.2 Altri criteri minimi

- a) L'organizzazione è tenuta ad informarsi sulla situazione politica e socio-economica delle comunità coinvolte nella filiera produttiva e, nel caso di forniture che arrivano da paesi o località a rischio, fa riferimento a informazioni di fonte imparziale e indipendente.

11.3 Criteri per Valore Sociale

- a) L'organizzazione realizza, promuove o collabora (dal punto di vista finanziario o organizzativo) ad iniziative e progetti promossi o patrocinati, a favore dei cittadini e/o della comunità locale.
- | |
|------------------------|
| 2 <i>Buono</i> |
| 1 <i>sufficiente</i> |
| 0 <i>Insufficiente</i> |

PARTE 4 – Criteri per la dimensione Lavoro

12 Non discriminazione

12.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili

L'organizzazione, nel quadro della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale vigente in materia di occupazione e di rapporti sul lavoro, e dei contratti collettivi, deve:

- a) non attuare e rimuovere ogni causa di discriminazione nella selezione, assunzione, retribuzione, promozione formazione, licenziamento e pensionamento, sulla base di motivi di etnia, colore, genere, religione, opinione politica, nazionalità, status sociale, status civile, appartenenza a popolazioni indigene, età, genetica, salute (inclusi i casi di HIV/AIDS), disabilità, gravidanza, maternità e orientamento sessuale.
- b) non interferire, se non per reali necessità debitamente documentabili, con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, genere, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.
- c) opporsi a qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta e/o molestia ai danni di individui o gruppi, da parte di altre persone o gruppi, impegnandosi a prevenire ed intervenire per far cessare comportamenti che possono sfociare in aggressione fisica, sessuale, razziale, psicologica o verbale.

12.2 Criteri per Valore Sociale

12.2.1 Promozione dell'inserimento lavorativo di lavoratrici e lavoratori svantaggiati

- | | |
|---|--|
| <p>a) L'organizzazione promuove l'inserimento/reinserimento in azienda di soggetti svantaggiati, con particolare riferimento ai giovani in cerca di prima occupazione, ai disoccupati di lungo periodo o over 50 anni, alle persone che hanno lasciato il lavoro per difficoltà di conciliare vita lavorativa e vita familiare o che vivono sole con uno o più figli a carico, o riconosciute come affette, al momento o in passato, da una dipendenza da alcol o da sostanze o con percorsi giudiziari, attuali o trascorsi.</p> | <p>2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente</p> |
|---|--|

12.2.2 Promozione dell'uguaglianza di genere

- | | |
|--|--|
| <p>a) L'organizzazione promuove una politica di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne, a tutti i livelli e con particolare riguardo alla conciliazione tra tempi di lavoro e vita familiare.</p> | <p>2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente</p> |
| <p>b) L'organizzazione garantisce l'effettiva parità di trattamento dei propri dipendenti, uomini e donne, in ogni settore mansione e grado ed in tutti gli incarichi di responsabilità, valorizzando i risultati ed il potenziale della singola persona</p> | <p>2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente</p> |

12.2.3 Integrazione delle lavoratrici e dei lavoratori provenienti da Paesi dell'Unione europea o da altri Paesi

- | | |
|---|--|
| <p>a) L'organizzazione fornisce assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori immigrati per il reperimento di alloggio.</p> | <p>2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente</p> |
| <p>b) L'organizzazione assicura la migliore integrazione in azienda fra immigrati e sistema aziendale nel suo complesso</p> | <p>2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente</p> |

12.2.4 *Promozione della riabilitazione professionale e del lavoro delle persone disabili*

- | | |
|---|---|
| a) L'organizzazione agevola la permanenza-integrazione in azienda di soggetti disabili. | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
|---|---|

13 Lavoro minorile**13.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili**

L'organizzazione, nel quadro della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale vigente in materia di occupazione e di rapporti sul lavoro e dei contratti collettivi:

- a) deve non utilizzare o accondiscendere all'utilizzo di minori in alcun tipo di occupazione prima che questi abbiano concluso l'obbligo scolastico e abbiano raggiunto i 16 anni di età.
- b) può impiegare i/le minori di 16 anni unicamente su autorizzazione delle autorità competenti in materia di lavoro, previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale, ed unicamente in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purché si tratti di attività che non pregiudicano la sicurezza, l'integrità psicofisica e lo sviluppo del/della minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale.
- c) può impiegare persone di età compresa tra i 16 e i 18 anni che abbiano comunque assolto l'obbligo scolastico in lavori che per loro natura o circostanze non siano pericolosi, o che siano condotti secondo modalità che non compromettano la loro salute, sicurezza e sviluppo fisico e psichico.

13.2 Criteri per Valore Sociale

- | | |
|--|---|
| a) L'organizzazione adotta misure volte a documentare e comunicare a tutte le parti interessate le politiche e le procedure adottate per la prevenzione del lavoro minorile ed il recupero dei minori trovati a lavorare in situazioni che ricadono sotto la definizione di lavoro infantile | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
| b) L'organizzazione adotta misure volte a documentare, mantenere e comunicare efficacemente a tutte le parti interessate le politiche e le procedure per la promozione dell'educazione dei minori che ricadono nell'ambito della raccomandazione ILO 146 e delle giovani lavoratrici e lavoratori soggetti alla applicazione di leggi scolastiche locali | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |

14 Lavoro forzato, obbligatorio o in condizioni di schiavitù**14.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili**

L'organizzazione, nel quadro della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale vigente in materia di occupazione e di rapporti sul lavoro e dei contratti collettivi, deve:

- a) non utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato, o ad altre forme odierne di schiavitù.
- b) favorire il lavoro nelle carceri rispettando le condizioni stabilite dalla Convenzione ILO n. 29.

14.2 Criteri per Valore Sociale

- | | |
|--|---|
| a) L'organizzazione si assicura che i propri fornitori, licenziatari, subfornitori, non utilizzino il lavoro di persone in condizioni di lavoro forzato o obbligato o altre forme odierne di schiavitù | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
|--|---|

15 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

15.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili

L'organizzazione, nel quadro della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale vigente in materia di occupazione e di rapporti sul lavoro e dei contratti collettivi, deve:

- a) rispettare la libertà di associazione e il riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva;
- b) garantire che i le lavoratrici e i lavoratori non siano discriminati a causa della loro appartenenza a sindacati o della loro partecipazione ad attività sindacali;
- c) garantire che i rappresentanti del personale non siano discriminati e possano comunicare con i loro associati sul posto di lavoro;
- d) nel caso in cui il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva sia limitato dalla legge o il cui esercizio sia reso difficile da circostanze obiettive, facilitare mezzi alternativi di associazione libera e indipendente e di contrattazione collettiva per tutto il personale;
- e) garantire che le lavoratrici e i lavoratori e i/le loro rappresentanti abbiano accesso ad informazioni, servizi e risorse, e assicura le comunicazioni interne necessarie affinché i/le rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori possano negoziare in modo efficace e senza danno agli interessi legittimi delle lavoratrici e dei lavoratori, non ostacolando in alcun modo l'associazionismo sindacale all'interno ed all'esterno della Organizzazione, rinunciando a condizionare in qualsiasi forma, direttamente o indirettamente, l'azione sindacale, non ostacolando la libera elezione da parte delle lavoratrici e dei lavoratori di loro rappresentanti entro l'organizzazione.

15.2 Criteri per Valore Sociale

- | | |
|---|---|
| a) L'organizzazione informa e consulta le lavoratrici e i lavoratori sull'evoluzione recente e quella probabile di aspetti centrali delle attività dell'organizzazione e sulla situazione economica e occupazionale, nonché sulle misure anticipatrici previste per quanto riguarda la situazione occupazionale e sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro o di contratti di lavoro. | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
| b) L'organizzazione promuove lo scambio di opinioni e il dialogo con i/le rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori, tali da permettere a questi/e ultimi/e di esprimere le proprie e di ottenere una risposta motivata, al fine di ricercare un accordo sulle decisioni che attengono comunque all'organizzazione. | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
| c) L'organizzazione - nel contesto delle trattative svolte in buona fede con i rappresentanti delle lavoratrici e di lavoratori - non strumentalizza l'eventualità di trasferire in altra località un'unità di funzionamento in tutto o in parte, né di trasferire dipendenti provenienti da entità costitutive dell'organizzazione ubicate in altri Paesi. | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |

16 Retribuzione

16.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili

L'organizzazione deve fornire ai alle lavoratrici e ai lavoratori una remunerazione equa per il lavoro svolto o da svolgere, liberamente concordata o fissata, sulla base della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale nazionale vigente e dei contratti collettivi, e che sia sufficiente ad assicurare un adeguato standard di vita.

16.2 Criteri per Valore Sociale

- | | |
|---|---|
| a) L'organizzazione si preoccupa concretamente del livello di reddito e della qualità della vita dei/delle propri/e dipendenti, facilitando o organizzando forme di incentivazione o di qualificazione delle mansioni che consentano lo svolgimento di un lavoro <u>equamente</u> retribuito. | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
|---|---|

17 Orario di lavoro

17.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili

L'organizzazione deve rispettare l'orario di lavoro previsto dalla legislazione nazionale vigente in materia di occupazione e di rapporti sul lavoro, nonché dai contratti collettivi.

17.2 Criteri per Valore Sociale

17.2.1 Riconciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

- | | |
|--|---|
| a) L'organizzazione consente al personale maschile e femminile a qualunque livello, di usufruire di misure che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare in misura maggiore e più favorevole di quanto preveda la legge. | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
|--|---|

18 Tutela e promozione della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori

18.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili

L'organizzazione, nel quadro della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale, dei regolamenti applicabili e delle pratiche vigenti in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, deve:

- a) garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro, prendere adeguate misure per prevenire incidenti e danni alla integrità fisica e psicosociale, che possano verificarsi in relazione al lavoro o durante lo svolgimento del lavoro, minimizzando le cause di pericolo all'interno degli spazi e dei luoghi di lavoro.
- b) prendere adeguate misure affinché i propri dipendenti non accusino stress o disagio lavorativi , ovvero vigilare affinché una lavoratrice o un lavoratore
 - non divenga oggetto, da parte di colleghe/i e/o del management, in modo deliberato e sistemico di: pressioni o molestie psicologiche; maltrattamenti verbali ed offese personali; immotivata esclusione o marginalizzazione o boicottaggio dell'attività lavorativa; controlli senza che ella/egli lo sappia; applicazione di sanzioni senza motivo apparente, senza dare spiegazioni, senza tentare di risolvere i problemi insieme alla lavoratrice o al lavoratore; attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto
 - non accusi processi di logoramento o decadenza psicofisica indotti dal rapporto professionale con la clientela.

18.2 Criteri per Valore Sociale

18.2.1 Salute e Sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori

Valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto delle differenze biologiche e psico-fisiche tra uomini e donne e del potenziale differente impatto dei medesimi agenti o fattori di pericolo.	2 Buono 1 sufficiente 0 Insufficiente
Attivazione di sistemi o specifiche metodologie di monitoraggio (sistemi di survey aziendali) per verificare il differente impatto delle attività-modalità lavorative sulle donne rispetto ai colleghi uomini.	2 Buono 1 sufficiente 0 Insufficiente
Attivazione di sistemi organizzativi tesi a promuovere la qualità-varietà dei lavori, con particolare riferimento a specifiche misure volte a prevenire e dissuadere i fenomeni del <i>burn-out</i> e del <i>mobbing</i>	2 Buono 1 sufficiente 0 Insufficiente

18.2.2 Salute e Sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori stranieri

a) L'organizzazione fornisce chiare informazioni sulla salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro, nelle lingue straniere parlate dalle lavoratrici e dai lavoratori stranieri eventualmente impiegati.	2 Buono 1 sufficiente 0 Insufficiente
b) L'organizzazione attua una seria politica di informazioni e formazione del personale straniero sulla salute e la sicurezza subito dopo le nuove assunzioni di personale.	2 Buono 1 sufficiente 0 Insufficiente

19 Sviluppo delle conoscenze e competenze

19.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili

L'organizzazione, nel quadro della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale vigente in materia di occupazione e di rapporti sul lavoro e dei contratti collettivi, deve garantire la gestione delle risorse umane in modo tale da mettere tutto il personale nelle condizioni di svolgere le proprie mansioni in modo efficiente e sicuro e di avere pari opportunità di sviluppo di competenze e carriera.

19.2 Criteri per Valore Sociale

a) L'organizzazione garantisce ai propri dipendenti, uomini e donne, la possibilità di incrementare le conoscenze e competenze professionali, in relazione alle esigenze aziendali, organizzando e/o consentendo loro di partecipare, ad attività di formazione/aggiornamento gratuite all'interno dell'azienda o presso appositi enti di formazione. Tali attività sono previste sia nella fase iniziale di inserimento sul lavoro, sia nel corso del rapporto di lavoro, per tutto il personale ai vari livelli gerarchici.	2 Buono 1 sufficiente 0 Insufficiente
b) L'organizzazione garantisce una politica aziendale che, garantendo la competitività sul piano professionale, iscrive le attività formative promosse per il personale, nel contrasto all'esclusione dal mercato del lavoro.	2 Buono 1 sufficiente 0 Insufficiente

PARTE 5 – Criteri per la dimensione Consumatori

20 Protezione delle consumatrici e dei consumatori

20.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili

L'organizzazione produttrice o distributrice, nel quadro della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale, dei regolamenti applicabili e delle pratiche vigenti in materia di protezione del consumatore, deve:

- a) garantire che beni e servizi prodotti, distribuiti, pubblicizzati o commercializzati rispettino le prestazioni d'uso dichiarate e siano sicuri per gli usi dichiarati e normalmente prevedibili;
- b) fornire chiare e comprensibili informazioni nella lingua ufficiale del/dei paese/i in cui i propri prodotti o servizi sono forniti, sul contenuto, la sicurezza nell'utilizzo, la manutenzione, lo stoccaggio e lo smaltimento, in modo tale da consentire alle consumatrici e ai consumatori di prendere decisioni in piena cognizione di causa;
- c) assicurare che i prodotti non divengano insicuri o pericolosi a seguito di movimentazione o immagazzinamento inadeguati;
- d) assicurare che le consumatrici e i consumatori ricevano opportune istruzioni per l'uso corretto delle merci e che siano informate/i sui rischi connessi sia con l'uso previsto che con l'uso normalmente prevedibile, e che le informazioni di importanza vitale per la sicurezza siano trasmesse alle consumatrici e ai consumatori impiegando simboli comprensibili a livello internazionale;
- e) informare il consumatore della sua facoltà di chiedere la sostituzione o la riparazione del bene difettoso da lui acquistato ovvero, qualora ciò risulti essere eccessivamente oneroso o impossibile, del suo diritto ad essere risarcito del danno subito;
- f) garantire che qualora un prodotto si dimostri gravemente difettoso e/o costituisca un pericolo grave e sostanziale anche quando viene usato correttamente, esso sia richiamato e sostituito o, qualora ciò non fosse possibile entro un ragionevole lasso di tempo, che il consumatore e la consumatrice siano adeguatamente informati e risarciti;
- g) garantire che i beni venduti e consegnati siano conformi a quanto previsto nel contratto e che, in caso di difetto di conformità nel bene, a scelta del consumatore e senza spese a suo carico, il difetto sia eliminato con riparazione a carico del venditore e/o produttore dello stesso, ovvero il bene difettoso sia sostituito, salvo che il rimedio richiesto sia eccessivamente oneroso o non possibile;
- h) garantire che, qualora sia la sostituzione che la riparazione non siano possibili o siano eccessivamente onerosi, a scelta del consumatore, sia data congrua riduzione del prezzo o il contratto sia risolto;
- i) qualora l'organizzazione venda beni o servizi fuori dei locali commerciali, o con contratti a distanza, garantire che il consumatore sia informato del diritto di recesso entro 10 giorni dalla conclusione del contratto e che, in caso di esercizio del diritto di recesso, le spese chieste non siano incongrue (esempio, rimborso di spese di spedizione, di istruttoria della pratica ecc. per somme eccessive o sproporzionate);
- j) astenersi da qualsiasi affermazione, omissione o pratica ingannevole, fuorviante, fraudolenta o sleale;
- k) assicurare che la comunicazione pubblicitaria e le pratiche di vendita si basino sul principio della correttezza nei riguardi dell'intermediario e del consumatore, e che forniscano informazioni veritiere ed idonee a permettere al consumatore di compiere scelte consapevoli e autonome;
- l) redigere i formulari dei contratti di vendita di beni e servizi adottando una veste tipografica che consenta agevole lettura delle clausole dello stesso, in particolare garantendo l'uso di caratteri leggibili anche da persone anziane o con problemi visivi;
- m) rispettare il diritto del consumatore e della consumatrice alla privacy e assicurare un corretto uso e trattamento dei dati sensibili;
- n) non applicare clausole vessatorie ai contratti stipulati con il consumatore/consumatrice o utente.

20.2 Criteri per Valore Sociale

- | | |
|---|---|
| a) L'organizzazione adotta procedure interne che consentono di avere facile accesso alle informazioni sulle procedure per il risarcimento e di trattare e risolvere le controversie con le consumatrici e i consumatori in modo giusto, rapido e dove applicabile, senza oneri. | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
| b) L'organizzazione cura con particolare attenzione e lealtà la pubblicità o il marketing destinati ai bambini, alla persone anziane, alle persone colpite da grave malattia e a tutte le persone che non sono in grado di comprendere pienamente tutte le informazioni che vengono loro presentate. | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
| c) L'organizzazione favorisce l'accesso da parte del consumatore e della consumatrice a informazioni precise riguardo all'impatto ambientale e sociale dei beni e dei servizi. | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
| d) Nel caso di contratti di credito al consumo, l'organizzazione indica, oltre a quanto richiesto dalla legge (TAEG; TAN, importo della somma finanziata, numero ed importo delle rate), anche l'importo complessivo che il consumatore dovrà pagare (cioè somma del capitale finanziato ed interessi, polizze assicurative accessorie e spese di intermediazione). | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |

PARTE 6 – Criteri per la dimensione Ambiente

21 Protezione dell'ambiente

21.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili

L'organizzazione, nel quadro della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale, dei regolamenti applicabili e delle pratiche vigenti in materia ambientale, deve:

- a) rispettare la legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale e la regolamentazione ambientale vigente nei paesi in cui opera, in materia di:
 - Uso delle risorse (es. attività estrattive)
 - Approvvigionamento idrico e scarichi idrici
 - Recupero energetico (uso rifiuti selezionati)
 - Emissioni inquinanti in atmosfera
 - Emissioni gas a effetto serra Direttiva 2003/87/CE
 - Produzione e gestione rifiuti
 - Contaminazioni del suolo e della falda
 - Sostanze, preparati e materiali pericolosi
 - Emissioni sonore
 - Emergenze: situazione autorizzativa
 - Certificato di Prevenzione Incendi (C.P.I)
- b) rispettare, laddove operi in un paese extra-europeo ove la legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale ambientale sia diversa da quella vigente nell'Unione Europea, la legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale che più garantisce il diritto ad un ambiente salubre e sicuro.
- c) rispettare il principio di prevenzione prevenendo e/o mitigando ogni impatto significativo identificato. Essa deve anche rispettare il principio di precauzione in tutti i casi in cui valutazioni preliminari dei rischi associati alle proprie attività, prodotti o servizi indichino effetti inaccettabili per la salute o per l'ambiente. Inoltre, l'organizzazione non può utilizzare la mancanza di una completa certezza scientifica come ragione per non introdurre le misure necessarie a prevenire questi affetti.

21.2 Altri criteri minimi

- a) L'organizzazione esamina ed incorpora nelle sue operazioni, misure volte alla riduzione del consumo delle risorse e all'efficienza energetica.
- b) L'organizzazione evita di produrre, distribuire e usare materiali, prodotti e composti chimici pericolosi che sono banditi a livello internazionale o che sono in fase di sostituzione (phasing-out) per la loro alta tossicità per gli organismi acquatici, o persistenza potenziale di bioaccumulazione o potenziale pericolo per lo strato di ozono.
- c) L'organizzazione promuove la riduzione delle emissioni dei gas serra in modo appropriato alla natura e scala delle proprie attività.
- d) L'organizzazione gestisce le risorse naturali rinnovabili in modo sostenibile¹. Dove appropriato, l'organizzazione è tenuta a dimostrare la gestione sostenibile attraverso una certificazione terza ed indipendente.

¹ Una risorsa può essere considerata rinnovabile e impiegata in modo sostenibile unicamente se, almeno, può essere riprodotta ad un livello che è pari o eccede il grado di utilizzo da parte dell'uomo, se non compromette habitat di particolare interesse o non rientra tra le specie a rischio di estinzione, se non sono di provenienza illegale.

21.3 Criteri per Valore Sociale

L'organizzazione ha realizzato una corretta valutazione degli aspetti ambientali inerenti le proprie attività, i prodotti e/o i servizi che, con riferimento al loro intero ciclo di vita, hanno o possono avere impatti ambientali significativi.	<p>2 Buono 1 sufficiente 0 Insufficiente</p>
<p>L'organizzazione ha definito una propria politica ambientale che: è appropriata alla natura, alla dimensione e agli impatti delle proprie attività, prodotti e servizi; include un impegno al miglioramento continuo e alla prevenzione dell'inquinamento; include un impegno ad adeguarsi alla relativa legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale e regolamentazione ambientale applicabile; è documentata, resa operante, mantenuta attiva e diffusa a tutto il personale; è disponibile al pubblico.</p>	<p>2 Buono 1 sufficiente 0 Insufficiente</p>
c) L'organizzazione progetta, sviluppa e utilizza prodotti e servizi sicuri ed efficienti per il consumo energetico e delle risorse, considerandone l'impatto lungo l'intero ciclo di vita.	<p>2 Buono 1 sufficiente 0 Insufficiente</p>
<p>d) L'organizzazione cerca costantemente di migliorare le proprie prestazioni ambientali considerando, a seconda dei casi, attività quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - adozione di tecnologie più efficienti dal punto di vista ambientale; - sostituzione di prodotti e preparati chimici pericolosi per l'uomo e l'ambiente; - sviluppo di prodotti e servizi che: abbiano un ridotto impatto ambientale; siano sicuri nel loro uso previsto; siano efficienti nel loro consumo di energia e di risorse naturali; siano di facile riutilizzazione, riciclaggio o smaltimento sicuro. - sensibilizzazione degli utenti alle conseguenze ambientali associate all'uso dei propri prodotti e servizi; - ricerca sui mezzi per migliorare le prestazioni ambientali dell'organizzazione nel medio e lungo periodo. - adozione di sistemi di mobilità sostenibile per i dipendenti 	<p>2 Buono 1 sufficiente 0 Insufficiente</p>
e) L'organizzazione attua un sistema di monitoraggio e controllo dei progressi ottenuti nel perseguimento degli obiettivi generali e specifici in materia di ambiente, di salute e sicurezza	<p>2 Buono 1 sufficiente 0 Insufficiente</p>

PARTE 7 – Criteri per la dimensione Mercato

22 Rapporti di fornitura

22.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili

Le organizzazioni, nel quadro della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale, dei regolamenti applicabili e delle pratiche vigenti in materia di commercio, devono:

- a) Favorire nella scelta dei fornitori coloro che assicurano il miglior livello di rispetto delle norme in materia di diritti umani, pari opportunità, lavoro e ambiente.

22.2 Altri criteri minimi

- a) L'organizzazione garantisce di operare (sia a monte che a valle del processo produttivo) con appaltatori, subappaltatori, fornitori, licenziatari, distributori, persone fisiche o giuridiche che rispettano quanto stabilito dal presente standard. L'organizzazione attua, nella scelta dei fornitori, una sistematica e preventiva valutazione del rispetto dei diritti umani, dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e della corretta gestione degli aspetti ambientali, così come declinati nel presente standard.
- b) L'organizzazione è disposta a rendere noto l'elenco di tutti i fornitori che rappresentino più del 10% del totale degli approvvigionamenti ed identificare tutti i paesi ove gli acquisti rappresentano più del 10% del totale degli approvvigionamenti.

22.3 Criteri per Valore Sociale

- | | |
|--|--|
| <p>a) L'organizzazione attua adeguate procedure per la verifica dei fornitori in relazione al rispetto di principi e criteri definiti da Valore Sociale. Ai fornitori sono richieste specifiche informazioni sulla filiera, supportate da dati chiari e leggibili.</p> | <p>2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente</p> |
| <p>b) L'organizzazione cerca di stabilire rapporti duraturi con i fornitori e i subfornitori, in maniera che sia loro possibile contribuire al reale miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei/ delle loro dipendenti e delle loro comunità senza provocare conseguenze negative all'andamento economico e occupazionale dell'azienda fornitrice. Il livello dei prezzi pagati deve essere sufficiente a permettere questi miglioramenti.</p> | <p>2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente</p> |

23 Lotta alla corruzione

23.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili

L'organizzazione, nel quadro della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale e dei regolamenti applicabili, non deve, direttamente o indirettamente, offrire, promettere, concedere o sollecitare doni o indebiti vantaggi per ottenere o conservare una posizione favorevole o un altro indebito vantaggio.

In particolare:

- non devono offrire né accettare richieste di versare a pubblici ufficiali o dipendenti dei loro partner commerciali una quota di un pagamento contrattuale.
- non devono usare subappalti, ordini d'acquisto o accordi di consulenza come canali di pagamento a pubblici ufficiali, dipendenti dei loro partner commerciali, o ai loro parenti o associati commerciali.
- non devono versare alcun contributo illecito ai candidati agli incarichi pubblici o ai partiti politici o ad altre organizzazioni politiche.

23.2 Criteri per Valore Sociale

- | | | |
|----|--|---|
| a) | L'organizzazione si impegna nella lotta alla corruzione, all'estorsione e all'usura. Tale impegno può includere impegni pubblici contro la corruzione e l'estorsione, e all'usura, e la divulgazione dei sistemi di gestione adottati dall'organizzazione per adempiere ai suoi impegni. | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
| b) | L'organizzazione adotta sistemi di controllo della gestione che scoraggino la corruzione, all'estorsione e all'usura e adotta pratiche di contabilità economico-finanziaria e fiscale che evitino l'istituzione di una contabilità occulta o la creazione di documenti che non registrino correttamente e onestamente le transazioni di riferimento. | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
| c) | L'organizzazione sensibilizza il proprio personale circa le misure adottate per lottare contro corruzione, all'estorsione e all'usura e promuovere l'osservanza di tali misure, anche instaurando programmi di formazione e procedure disciplinari | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |

24 Concorrenza

24.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili

L'organizzazione svolge le proprie attività nel rispetto della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale, nonché dei regolamenti applicabili in materia di tutela della concorrenza e del mercato.

24.2 Criteri per Valore Sociale

- | | | |
|----|--|---|
| a) | L'impresa privilegia i canali distributivi in cui siano rispettati i principi costitutivi di valore Sociale. | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
|----|--|---|

25 Gestione finanziaria responsabile

25.1 Criteri minimi

L'organizzazione considera come elemento fondamentale di una gestione responsabile la trasparenza e l'attenzione alle conseguenze anche indirette delle proprie scelte finanziarie. Considera quindi un valore ed un obiettivo la gestione trasparente e responsabile dei flussi finanziari sia al suo interno sia da parte degli istituti finanziari con cui opera.

25.2 Criteri per Valore Sociale

- | | | |
|----|---|---|
| a) | L'organizzazione ha declinato i criteri di responsabilità in ambito finanziario specificando:
- linee guida di allocazione delle risorse finanziarie (ambiti di investimento esclusi e/o da privilegiare) coerenti con lo standard Valore Sociale;
- procedure di controllo;
- strumenti di rendicontazione (bilancio sociale, informativa tramite sito internet, ecc.). | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |
| b) | L'organizzazione non si avvale per le proprie attività di istituti bancari coinvolti:
- nel finanziamento diretto o indiretto di imprese che operano nel settore della produzione o commercializzazione di armi;
- nella gestione di mezzi di pagamento relativi a forniture di armi. | 2 Buono
1 sufficiente
0 Insufficiente |

PARTE 8 – Criteri per la pubblicazione delle informazioni

26 Trasparenza e rendicontazione

26.1 Rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili

L'organizzazione, nel quadro della legislazione regionale, nazionale, comunitaria e internazionale e dei regolamenti applicabili, deve garantire che le informazioni fornite nei bilanci rispecchino correttamente la situazione finanziario-patrimoniale e i risultati economici;

26.2 Altri criteri minimi

- a) L'organizzazione garantisce la trasparenza delle proprie attività rendendo disponibili regolarmente informazioni rilevanti ed accurate riguardanti le sue attività, la struttura, la situazione finanziaria e il profilo ambientale e sociale nel rispetto dei criteri definiti nel documento "Rapporto di Valore Sociale".
- b) L'organizzazione informa prontamente chiunque possa essere colpito da effetti negativi causati dalle proprie attività, prodotti o servizi che possono mettere in pericolo la salute, la sicurezza o l'ambiente.

26.3 Criteri per Valore Sociale

- | | | |
|----|--|--|
| a) | L'organizzazione rende note al consumatore le informazioni complete sulla filiera produttiva e sulla formazione del prezzo. | <i>2 Buono</i>
<i>1 sufficiente</i>
<i>0 Insufficiente</i> |
| b) | Il suo bilancio economico finanziario sottoposto ad idonea revisione contabile da parte di un apposito ente a ciò autorizzato secondo la vigente normativa locale e/o internazionale, è pubblicato sul sito web ed è facilmente consultabile da tutti, uomini e donne. | <i>2 Buono</i>
<i>1 sufficiente</i>
<i>0 Insufficiente</i> |