

SA8000®:2025

Standard Internazionale per il Lavoro Dignitoso

Bozza per revisione

Indice

Criteri generali	2
Sezione 1. Sistemi di gestione: Governance and Due Diligence	3
Principi dei sistemi di gestione	3
M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership	4
M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori	5
M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate	5
M4: Rischi, impatti e contesto.....	6
M5: Impegno e coerenza delle politiche	7
M6: Obiettivi, pianificazione e risorse	8
M7: Sensibilizzazione e implementazione	9
M8: Comunicazioni e trasparenza	10
M9: Meccanismi di monitoraggio e di gestione dei reclami	11
M10: Analisi, revisione e miglioramento continuo	12
Sezione 2: Principi del lavoro dignitoso e criteri di prestazione	14
D1: Protezione dei bambini e dei giovani lavoratori.....	14
D2: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	16
D3: Modalità di assunzione, impiego e licenziamento libere ed eque	18
D4: Salari e orari dignitosi	20
D5: Libertà dalla discriminazione	23
D6: Salute e sicurezza.....	24
D7: Privacy	27
Definizioni	Error! Bookmark not defined.

Criteri generali

Aspettative generali rivolte a tutte le organizzazioni che implementano questo Standard.

O1 - L'organizzazione dovrà rispettare i principi di questo standard e cercare di migliorare continuamente le proprie prestazioni.

O2 - L'organizzazione dovrà istituire, implementare, mantenere e migliorare continuamente un sistema di gestione basato sull'impegno della leadership e sul coinvolgimento dei lavoratori e delle parti interessate, compresi i processi di due diligence e le relative interazioni necessarie per soddisfare i criteri definiti nel presente standard.

O3 - L'organizzazione dovrà garantire che le sue prestazioni relative a questo standard soddisfino o superino, come minimo, i seguenti requisiti:

- Requisiti legali e/o normativi; e
- Contratti collettivi di lavoro .

Sezione 1. Sistemi di gestione: Governance e Due Diligence

Principi dei sistemi di gestione

Leadership - I leader delle organizzazioni devono sostenere e dimostrare l'impegno verso i diritti umani nelle loro operazioni e relazioni commerciali.

Responsabilità - Le organizzazioni devono ritenere la leadership e il personale addetto responsabili per il loro impatto potenziale ed effettivo sui diritti umani.

Agency

Trasparenza - Le organizzazioni devono rendere accessibili alle parti interessate) informazioni chiare, accurate e pertinenti sulle loro prestazioni in materia di diritti umani.

Partecipazione e inclusione - Le organizzazioni devono coinvolgere in modo significativo le parti interessate), in particolare i lavoratori, nello sviluppo e nell'attuazione degli obiettivi in materia di diritti umani.

Sostegno - Le organizzazioni devono dedicare investimenti adeguati, competenze interne e risorse interne ed esterne per rispettare i propri impegni in materia di diritti umani.

Miglioramento continuo - Le organizzazioni devono migliorare continuamente le proprie prestazioni in materia di diritti umani.

Criteri generali dei sistemi di gestione

(Nota: i requisiti si applicano a tutti i criteri dei sistemi di gestione)

- M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership
- M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori
- M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate

M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership

M1.1 - Gli organi decisionali di vertice dell'organizzazione devono dimostrare il loro impegno nei confronti dei principi di questo standard e degli [obiettivi organizzativi integrando](#) i principi nella strategia organizzativa e nelle misurazioni delle prestazioni.

M1.2 - La responsabilità e l'obbligo di rispettare questo standard spetta all'alta direzione, compresa la creazione e il mantenimento di un sistema di gestione efficace per il raggiungimento degli [obiettivi organizzativi](#).

M1.3 - L'organizzazione deve dimostrare la responsabilità e l'affidabilità del top management *alta direzione* attraverso:

-
- • Struttura organizzativa;
- • Ruoli e responsabilità;
- • Obiettivi per l'alta direzione;
- • Retribuzioni ;
- • Incentivi;
- • Promozioni;
- • Cessazioni dei rapporti di lavoro ; E
- • Processi decisionali e autorità

M1.4 - L'organizzazione darà prova dell'integrazione di questo standard nella strategia organizzativa e nelle misurazioni delle prestazioni attraverso:

- Coinvolgimento di tutte le aree funzionali dell'organizzazione nel soddisfare questo standard;
- Responsabilità ed affidabilità a tutti i livelli di gestione; e
- Allineamento delle descrizioni delle mansioni, degli obiettivi del personale, delle retribuzioni, degli incentivi, delle promozioni, dei licenziamenti e dei processi decisionali.

M1.5 - La composizione degli organi decisionali deve essere rappresentativa delle parti interessate.

M1.6 - L'organizzazione deve garantire che l'alta dirigenza identifichi, divulghi e gestisca i conflitti di interesse nel rispetto di questo standard.

M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori

M2.1 - L'organizzazione deve garantire la partecipazione dei lavoratori, compresi i rappresentanti dei lavoratori, e l'integrazione della voce dei lavoratori ai livelli applicabili del sistema di gestione dell'organizzazione.

M2.2 - L'organizzazione deve garantire che la partecipazione e la voce dei lavoratori siano rappresentative dei dati demografici del luogo di lavoro e degli interessi dei lavoratori.

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

- Cerchino attivamente il contributo e il feedback dei lavoratori;
- Consentano ai lavoratori di rappresentare i propri interessi alla direzione;
- Forniscano vari mezzi di partecipazione in modo conveniente per i lavoratori;
- Siano accessibili a tutti i lavoratori;
- Siano fidati e utilizzati attivamente;
- Forniscano canali protetti per la comunicazione tra lavoratori; e
- Siano allineati con gli interessi e le esigenze dei lavoratori.
-

M2.4 - L'organizzazione dovrà istituire uno o più team interfunzionali di lavoratori e dirigenti per supportare e agevolare il sistema di gestione dell'organizzazione.

M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate

M3.1 - L'organizzazione deve garantire il coinvolgimento, la consultazione e la partecipazione inclusiva e trasparente delle parti interessate.

M3.2 – L'organizzazione dovrà garantire che i bisogni, le aspettative, le preoccupazioni e i reclami delle parti interessate siano presi in considerazione nel processo decisionale dell'organizzazione.

Criteria di due diligence e miglioramento continuo

- M4: Rischi, impatti e contesto
- M5: Impegno e coerenza dell'attività
- M6: Obiettivi, pianificazione e risorse
- M7: Consapevolezza e attuazione
- M8: Comunicazione e trasparenza
- M9: Monitoraggio e meccanismi di reclamo
- M10: Analisi, revisione e miglioramento continuo

M4: Rischi, impatti e contesto

M4.1 – L'organizzazione deve identificare periodicamente il potenziale contesto e la portata delle sue operazioni e interazioni interne ed esterne, compresi i rapporti commerciali, sia diretti che indiretti, e le relative responsabilità.

M4.2 – L'organizzazione deve identificare e consultarsi periodicamente con [rappresentanti autorevoli delle parti interessate](#), compresi i lavoratori, per comprendere le esigenze e le aspettative di coloro che rappresentano.

M4.3 – Tenendo in considerazione le esigenze e le aspettative degli stakeholder, l'organizzazione dovrà identificare periodicamente:

- Impatti negativi relativi a questo standard che l'azienda causa, contribuisce o è direttamente collegata alle sue operazioni e relazioni commerciali, sia dirette che indirette;
- Rischi effettivi e potenziali legati a questo standard, che possono verificarsi in circostanze normali o eccezionali;
- opportunità di impatti positivi; e
- Rischi e impatti specifici per le popolazioni vulnerabili
- .

M4.4 – Tenendo conto delle esigenze e delle aspettative degli stakeholder parti interessate, l'organizzazione dovrà valutare periodicamente e dare priorità ai rischi, alle

opportunità e agli impatti reali e potenziali che possono verificarsi in circostanze normali o eccezionali.

M4.5 - Tenendo in considerazione le esigenze e le aspettative delle parti interessate e i rischi, le opportunità e gli impatti identificati e prioritari, l'organizzazione deve definire e documentare periodicamente il campo di applicazione del proprio sistema di gestione.

M5: Impegno e coerenza delle politiche

M5.1 - Prendendo in considerazione i [rischi, gli impatti e il contesto](#), l'organizzazione dovrà definire, documentare e aggiornare periodicamente politiche organizzative che impegnino specificamente l'organizzazione dovrà come minimo:

- Soddisfare o superare i requisiti e i principi di questo standard, i requisiti legali correlati e tutti gli altri requisiti applicabili;
- Affrontare in modo appropriato i rischi, gli impatti e le vulnerabilità salienti nelle proprie operazioni e relazioni commerciali;
- Dare prova di integrità e comportamento etico nel rispetto di questo standard;
- Mantenere sistemi di gestione integrati per identificare e soddisfare i requisiti di questo standard;
- Mantenere la consultazione con i lavoratori e le altre parti interessate nell'identificare e soddisfare i requisiti di questo standard;
- Rispondere alle aspettative dei lavoratori e delle altre parti interessate.
- Sostenere e dare seguito al [processo di miglioramento](#).

M5.2 - Tenendo conto dei [rischi, dell'impatto e del contesto](#), e in considerazione degli obiettivi organizzativi, l'organizzazione deve consultare e stabilire i requisiti per i partner commerciali, che soddisfino come minimo i principi di questo standard.

M5.3 - L'organizzazione deve assicurarsi che le sue politiche, le attività di lobbying e le altre interazioni esterne non siano in contraddizione con gli impegni assunti nei confronti dei principi di questo standard e con le politiche e gli [obiettivi](#) dell'organizzazione.

M5.4 - Laddove i requisiti legali e/o normativi differiscano da questo standard, l'organizzazione deve applicare i criteri più vantaggiosi per il personale.

M5.5 - Laddove i requisiti legali e/o normativi siano in contrasto con il presente standard, l'organizzazione deve identificare e mitigare i rischi e gli impatti sul personale.

M6: Obiettivi, pianificazione e risorse

M6.1 – Tenendo conto dei [rischi, degli impatti e del contesto](#) e delle politiche organizzative, l'organizzazione deve stabilire e documentare periodicamente gli [obiettivi](#). Tali obiettivi dovranno:

- Cercare di soddisfare o superare i requisiti e i principi di questo standard, [i requisiti legali correlati](#) e tutti gli altri requisiti applicabili.
- Cercare di soddisfare o superare i requisiti e i principi di questo standard, [i requisiti legali correlati](#) e tutti gli altri requisiti applicabili.
- Nel caso in cui l'organizzazione stia causando o contribuendo a impatti negativi, cercare di:
 - Identificare le cause principali degli impatti negativi,
 - Cessare di causare o contribuire agli impatti negativi,
 - Prevenire gli impatti negativi futuri,
 - Mitigare gli impatti negativi che non possono essere interrotti o prevenuti,
 - Rimediare ai danni o alle lesioni e
 - Influenzare le parti interessate a cessare, prevenire, mitigare e rimediare agli impatti negativi.
- Nel caso in cui l'organizzazione sia direttamente collegata agli impatti negativi, cercare di influenzare le parti interessate a cessare, prevenire, mitigare e rimediare, a seconda dei casi;
- Abbiate una base solida in termini di [partecipazione dei lavoratori](#) e altre [parti interessate rilevanti](#);
- Siate basati su parametri di riferimento credibili e basati sul contesto e su obiettivi concreti;
- Identificare opportunità di collaborazione riguardo problemi sistemici; e
- Cercare di [migliorare continuamente](#).

M6.2 – L'organizzazione deve pianificare e definire periodicamente i processi necessari per soddisfare questo standard e gli obiettivi organizzativi, incluso:

- Definire le politiche e le procedure verbali e scritte necessarie;
- identificare le risorse necessarie
- Identificare le competenze necessarie;
- Definire i ruoli e le responsabilità;
- identificare i mezzi di comunicazione necessari
- identificare le informazioni documentate necessarie; e
- Identificare indicatori e parametri per il monitoraggio e l'analisi
- [il monitoraggio](#) e [l'analisi](#).

M6.3 – L'organizzazione deve garantire che i processi definiti affrontino le questioni relative all'etica e all'integrità aziendale rilevanti per questo standard.

M6.4 – L'organizzazione deve garantire che i processi definiti affrontino le questioni relative alla preparazione e alla risposta alle emergenze rilevanti per questo standard.

M6.5 – L'organizzazione deve garantire che i processi definiti affrontino le operazioni e le relazioni commerciali, sia dirette che indirette rilevanti per questo standard, compresi gli appalti . .

M6.6 – L'organizzazione deve garantire che gli obiettivi per il personale (ad esempio, risultati, obiettivi, KPI) e gli incentivi supportino i requisiti e i principi di questo standard e gli obiettivi organizzativi.

M7: Sensibilizzazione e implementazione

M7.1 – L'organizzazione dovrà implementare processi definiti:

- Assegnando ruoli, autorità e responsabilità;
- Allocando le risorse necessarie;
- Fornendo informazioni documentate rilevanti;
- Consultando il personale rilevante, e
- Collaborando con il governo e con le parti interessate esterne, se necessario .

M7.2 – Per raggiungere gli [obiettivi organizzativi](#), l'organizzazione definirà e valuterà, sostituirà, aggiornerà, riprogetterà, aggiungerà o eliminerà elementi già esistenti di quanto segue:

- Politiche e procedure verbali e scritte;
- Attrezzature;
- Materiali;
- Prodotti e servizi;
- Hardware e software;
- Ambienti di lavoro;
- Strutture per il personale e il reporting;
- Modelli e piani aziendali;
- Pratiche di sourcing e di approvvigionamento;
- Programmi di formazione e sviluppo delle competenze; e
- Qualsiasi altro aspetto delle sue operazioni e relazioni commerciali, se necessario.

M7.3 - L'organizzazione deve garantire che il personale abbia le competenze adeguate per raggiungere gli [obiettivi organizzativi](#) e [migliorare continuamente](#).

M7.4 - L'organizzazione dovrà assicurarsi che il personale abbia un'adeguata consapevolezza e comprensione delle [politiche](#), degli [obiettivi e dei processi](#) organizzativi.

M7.5 - L'organizzazione deve assicurarsi che il personale sia consapevole e abbia accesso continuo alle informazioni sui propri diritti in base alle leggi nazionali, sui diritti sanciti dai principi di questo standard e sui meccanismi e/o canali pertinenti per la protezione dei propri diritti, compreso l'accesso ai ricorsi.

M7.6 - L'organizzazione deve assicurarsi che gli [stakeholder](#) siano adeguatamente consapevoli degli [obiettivi organizzativi](#), degli impatti e dei canali di coinvolgimento.

M7.7 - L'organizzazione dovrà garantire che le sue operazioni e relazioni commerciali, compreso l'approvvigionamento:

- - Incentivizzino le buone prestazioni, la trasparenza e l'impegno dei partner commerciali;
- Supportino un processo di [miglioramento continuo](#);
- Riducano al minimo la probabilità di impatti negativi;
- Sostengano le azioni correttive in seguito a danni o lesioni; e
- Sostengano la pianificazione a lungo termine dei partner commerciali. .

M8: Comunicazioni e trasparenza

M8.1 - L'organizzazione deve garantire che le sue comunicazioni interne ed esterne siano regolari e:

- Soddisfino le esigenze e le aspettative delle parti interessate;
- Siano informate dai [rischi, dall'impatto e dal contesto](#);
- Siano allineate con le [politiche organizzative](#) e gli [obiettivi](#);
- Soddisfino I requisiti [legali, normativi](#), e di altra natura;
- Siano trasparenti, accurate, e rappresentativi delle attuali prestazioni e impatti; e
- Siano appropriatamente accessibili e disponibili a tutte le [parti interessate](#).

M8.2 - L'organizzazione farà in modo di rappresentare accuratamente la propria:

- Adesione allo Standard;
- [Ambito di applicazione e contesto](#);
- [Impatti effettivi o potenziali](#); e
- Prestazioni confrontate con gli [obiettivi organizzativi](#).

M8.3 – Laddove richiesto da terzi autorizzati, l'organizzazione deve fornire l'accesso a tutta la documentazione, i registri, i materiali, le persone e gli ambienti di lavoro richiesti.

M8.4 – L'organizzazione deve garantire che le informazioni documentate siano:

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

M9: Meccanismi di monitoraggio e di reclamo

M9.1 – L'organizzazione deve monitorare e valutare le proprie prestazioni rispetto agli [obiettivi organizzativi](#) e all'osservanza di questo standard.

M9.2 – L'organizzazione deve garantire che il suo monitoraggio e la sue valutazioni:

- Affrontino i [rischi, gli impatti e il contesto](#);
- Sia regolare e sufficiente a verificare le prestazioni rispetto agli [obiettivi organizzativi](#);
- Permetta la [partecipazione dei lavoratori](#);
- Siano appropriatamente documentate.

M9.3 – L'organizzazione monitorerà e valuterà le prestazioni dei partner commerciali rispetto a [requisiti prestabiliti](#), laddove indicato dai suoi where indicated by its [rischi, gli impatti e contesto](#)

M9.4 – L'organizzazione istituirà e manterrà canali per gli stakeholder esterni per presentare reclami o dubbi nei confronti dell'organizzazione e meccanismi di risoluzione delle lamentele per affrontare, risolvere e comunicare i risultati. I canali e i meccanismi stabiliti saranno:

- Legittimi;
- Accessibili;
- Prevedibili;

- Equi;
- Trasparenti;
- Compatibili con i diritti;
- Non ritorsivi;
- Monitorati;
- Anonimi, laddove preferito; e
- A sostegno del [miglioramento continuo](#).

M9.5 – L'organizzazione istituirà e manterrà canali per il personale per segnalare preoccupazioni, problemi o incidenti rilevanti e meccanismi di reclamo per affrontare, risolvere e comunicare i risultati. I canali e i meccanismi stabiliti saranno:

- Legittimi;
- Accessibili;
- Prevedibili;
- Equi;
- Trasparenti;
- Compatibili con i diritti;
- Non ritorsivi;
- Monitorati;
- Anonimi, laddove preferito; e
- A sostegno del [miglioramento continuo](#).

M10: Analisi, revisione e miglioramento continuo

M10.1 – L'organizzazione valuterà le prestazioni rispetto agli [obiettivi organizzativi](#) e a questo standard.

M10.2 - I risultati della revisione organizzativa dovranno:

- Costituire la base del processo decisionale organizzativo, ove indicato;
- valutare le cause profonde degli impatti, ove necessario; e
- Portare a cambiamenti nelle [politiche organizzative](#), e negli [obiettivi e processi](#) laddove indicato.

M10.3 – L'organizzazione deve dimostrare un miglioramento continuo, ove possibile, del proprio sistema di gestione, delle prestazioni e degli impatti, attraverso l'incorporazione periodica dei risultati ottenuti da :

- [Monitoraggio e meccanismi di risoluzione delle lamentele](#);

- Reclami e preoccupazioni degli stakeholder; e
- Non conformità e azioni per risolverle.

DRAFT

Sezione 2: Principi del lavoro dignitoso e criteri di prestazione

- D1: Protezione dei bambini e dei giovani lavoratori
- D2: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- D3: Assunzione, impiego e licenziamento liberi ed equi
- D4: Salari e orari dignitosi
- D5: Libertà dalla discriminazione
- D6: Salute e sicurezza
- D7: Privacy

D1: Protezione dei bambini e dei giovani lavoratori

Principi

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

- I bambini hanno il diritto di essere protetti dal lavoro minorile, comprese le forme peggiori.
- I bambini e i giovani lavoratori hanno il diritto di soddisfare i loro bisogni fondamentali.
- I bambini e i giovani lavoratori hanno diritto allo sviluppo sociale, cognitivo e fisico.
- I bambini e i giovani lavoratori hanno il diritto di ricevere un'istruzione.
- I bambini e i giovani lavoratori hanno diritto a un trattamento equo, alla sicurezza e a una protezione speciale nel lavoro.
- I giovani lavoratori hanno il diritto di sviluppare competenze legate al lavoro.
- I bambini e i giovani lavoratori hanno il diritto di essere ascoltati sul posto di lavoro.

Criteri di Prestazione

Requisiti specifici in termini di prestazioni da parte delle organizzazioni per dimostrare il rispetto di questi diritti nel contesto lavorativo.

D1.1 - L'organizzazione deve rispettare i diritti dei bambini e dei giovani lavoratori.

D1.2 – L'organizzazione dovrà garantire che i requisiti di età minima per i bambini e i giovani lavoratori soddisfino o superino i requisiti legali e di altro tipo*(come indicato in [O2](#) e/o nell'ambito delle definizioni di “minori che lavorano legalmente”).

D1.3 - L'organizzazione deve garantire che l'impiego di giovani lavoratori:

- Protegga lo sviluppo sociale, cognitivo e fisico dei lavoratori e non costituisca un pericolo per la loro salute e il loro benessere generale;
- non sia così impegnativo da compromettere i loro risultati scolastici;
- Fornisca la stessa retribuzione dei lavoratori adulti in posizioni simili; e
- Non superi le limitazioni delle ore di lavoro, incluso:
 - non superare le 8 ore di lavoro in un giorno,
 - non superare le 10 ore al giorno per la scuola, il lavoro e il trasporto messi insieme, e
 - non lavorare durante le ore notturne.

D1.4 - Nel caso in cui l'organizzazione partecipi a un programma di apprendistato, deve garantire che l'occupazione contribuisca allo sviluppo delle capacità, delle competenze professionali e/o di altri attributi legati al lavoro dei giovani lavoratori.

D1.5 – Nel caso in cui bambini non lavoratori siano presenti in ambienti di lavoro, l'organizzazione deve garantire:

- Protezione dai pericoli;
- fornitura di servizi di base adeguati all'età del bambino (ad esempio, accesso a cibo, acqua, ai servizi igienici, ecc;)
- supervisione adeguata; e
- Non interferenza con i processi dell'organizzazione.

D1.6 – L'organizzazione deve garantire che l'ubicazione, la disponibilità di un alloggio, l'orario di lavoro e altri termini e condizioni di impiego non costringano indebitamente il personale a separarsi dai figli e dalle persone a carico.

D1.7 – L'organizzazione deve garantire la presenza di sistemi di gestione efficaci per soddisfare i principi, affrontare i rischi e raggiungere gli obiettivi organizzativi associati alla protezione dei bambini e dei giovani lavoratori in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali, sia dirette che indirette, compresi:

- [M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership;](#)
- [M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori;](#)
- [M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate;](#)

- [M4: Identificare e valutare rischi e contesto;](#)
- [M5: Impegno e coerenza delle politiche;](#)
- [M6: Obiettivi pianificazione e risorse;](#)
- [M7: Sensibilizzazione e implementazione;](#)
- [M8: Comunicazione e trasparenza;](#)
- [M9: Monitoraggio e meccanismi di risoluzione delle lamentele;](#) e
- [M10: Analisi, Revisione e Miglioramento Continuo.](#)

D2: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Principi

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

- I lavoratori hanno il diritto di formare e aderire a sindacati e altre organizzazioni di lavoratori di loro scelta per promuovere e proteggere i loro interessi.
- I lavoratori hanno il diritto di contrattare collettivamente per i loro interessi e di ottenere una contrattazione in buona fede da parte delle organizzazioni dei datori di lavoro.
- I lavoratori hanno il diritto di essere liberi da discriminazioni, molestie, intimidazioni o ritorsioni basate sul loro status o sulla loro affiliazione a sindacati e altre organizzazioni di lavoratori.

Criteri di prestazione

Requisiti specifici in termini di prestazioni da parte delle organizzazioni per dimostrare il rispetto di questi diritti nel contesto lavorativo.

D2.1 - L'organizzazione deve rispettare e riconoscere il diritto del personale di formare e aderire a sindacati e altre organizzazioni di lavoratori di loro scelta e di contrattare collettivamente.

D2.2 - L'organizzazione deve garantire che il personale sia informato della propria libertà di formare e aderire a sindacati e organizzazioni di lavoratori di propria scelta senza alcuna conseguenza negativa o ritorsione da parte dell'organizzazione.

D2.3 - L'organizzazione deve garantire la non interferenza, in alcun modo, con l'istituzione, il funzionamento o l'amministrazione di sindacati o altre organizzazioni di lavoratori.

D2.4 – L'organizzazione deve garantire che i membri dei sindacati e di altre organizzazioni dei lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori e tutto il personale impegnato nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, molestie, intimidazioni o ritorsioni.

D2.5 – L'organizzazione deve garantire che i membri dei sindacati e di altre organizzazioni dei lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori e tutto il personale impegnato nell'organizzazione dei lavoratori abbiano un accesso equo ai membri negli ambienti di lavoro.

D2.6 – Nel caso in cui esista un accordo di contrattazione collettiva settoriale, l'organizzazione deve rispettare e adempiere agli obblighi previsti dall'accordo. Ciò non preclude ulteriori contrattazioni collettive da parte dei sindacati o di altre organizzazioni dei lavoratori a livello di organizzazione, a condizione che tali accordi siano più vantaggiosi per i lavoratori rispetto agli accordi settoriali in vigore.

D2.7 - L'organizzazione dovrà contrattare in buona fede.

D2.8 - Quando l'organizzazione istituisce, facilita o incoraggia comitati di lavoratori e altri gruppi di lavoratori, deve garantire che questi non interferiscano con l'istituzione, il funzionamento o l'amministrazione di sindacati e altre organizzazioni di lavoratori o con la contrattazione collettiva.

D2.9 – L'organizzazione deve garantire sistemi di gestione efficaci per soddisfare i principi, affrontare i rischi e raggiungere gli obiettivi organizzativi associati alla Libertà di Associazione e alla Contrattazione Collettiva in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali, sia dirette che indirette, tra cui:

- [M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership;](#)
- [M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori;](#)
- [M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate;](#)
- [M4: Identificare e valutare rischi e contesto;](#)
- [M5: Impegno e coerenza delle politiche;](#)
- [M6: Obiettivi pianificazione e risorse;](#)
- [M7: Sensibilizzazione e implementazione;](#)
- [M8: Comunicazione e trasparenza;](#)
- [M9: Monitoraggio e meccanismi di risoluzione delle lamentele;](#) e

- [M10: Analisi, Revisione e Miglioramento Continuo.](#)

D3: Assunzione, impiego e licenziamento liberi ed equi

Principi

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

- Le persone hanno diritto alla trasparenza, alla dignità e all'autonomia nella ricerca, nell'assunzione e nella cessazione del lavoro.
- Le persone hanno il diritto di essere libere da inganni, coercizioni, sfruttamento, intimidazioni, minacce o violenza.
- Le persone hanno diritto a un trattamento dignitoso ed equo da parte di tutte le persone coinvolte nel contesto lavorativo.
- Le persone hanno il diritto di essere libere dalla schiavitù moderna, dalla tratta di esseri umani e dal lavoro forzato.

Criteri di prestazione

Requisiti specifici in termini di prestazioni da parte delle organizzazioni per dimostrare il rispetto di questi diritti nel contesto lavorativo.

D3.1 - L'organizzazione deve rispettare i diritti del personale a un processo di assunzione, impiego e licenziamento libero ed equo.

D3.2 - L'organizzazione deve garantire trasparenza e comprensione nelle fasi di reclutamento, impiego e cessazione del rapporto di lavoro, includendo:

- Uso di un linguaggio accessibile e comprensibile;
- Descrizione chiara, accurata e completa del processo, del lavoro e delle condizioni di lavoro;
- Accordo di lavoro chiaro, accurato e completo, sia verbale che scritto; e
- Descrizione chiara, accurata ed esauriente delle condizioni di vita, se pertinente.

D3.3 - L'organizzazione deve garantire al personale la libertà di movimento nelle fasi di reclutamento, impiego e cessazione del rapporto di lavoro, compresi i seguenti aspetti:

- Accesso continuato ai documenti d'identità e ad altri documenti importanti;
- straordinari volontari e **non eccessivi** (too vague);
- Libertà da minacce, estorsioni o sequestri di persone, salari o proprietà utilizzati per forzare o prolungare l'impiego; e
- **Ragionevole autonomia fisica** in tutti gli ambienti di lavoro (too vague).

D3.4 - L'organizzazione deve garantire che i lavoratori siano liberi da oneri finanziari legati all'assunzione, all'impiego e alla cessazione del rapporto di lavoro, incluso:

- Schiavitù debitoria;
- Sanzioni finanziarie;
- Pagamenti;
- Furto o confisca del salario; e
- Sistemi di sfruttamento del lavoro a cottimo.

D3.5 - L'organizzazione deve garantire che i costi relativi all'assunzione, all'impiego e al licenziamento non siano sostenuti, in tutto o in parte, dal personale.

D3.6 - L'organizzazione deve garantire che il personale sia libero da molestie e intimidazioni durante l'assunzione, l'impiego e la cessazione del rapporto di lavoro, includendo:

- Violenza fisica e sessuale;
- Minacce a se stessi o ad altri; e
- Violenza psicologica ed emotiva

D3.7 - L'organizzazione dovrà garantire che i termini e le condizioni di lavoro, tra cui l'ubicazione, la disponibilità di un alloggio, l'orario di lavoro e altro, non isolino indebitamente i lavoratori e che assicurino, almeno:

- un accesso ragionevole ai mezzi di trasporto per e da tutti gli ambienti di lavoro; e
- un accesso ragionevole ai canali di comunicazione privata.
- Condizioni di vita dignitose

D3.8 - L'organizzazione deve garantire sistemi di gestione efficaci per adempiere ai principi, affrontare i rischi e raggiungere gli obiettivi organizzativi associati al reclutamento, all'impiego e alla cessazione liberi ed equi in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali, sia dirette che indirette, tra cui:

- [M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership;](#)
- [M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori;](#)

- [M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate;](#)
- [M4: Identificare e valutare rischi e contesto;](#)
- [M5: Impegno e coerenza delle politiche;](#)
- [M6: Obiettivi pianificazione e risorse;](#)
- [M7: Sensibilizzazione e implementazione;](#)
- [M8: Comunicazione e trasparenza;](#)
- [M9: Monitoraggio e meccanismi di risoluzione delle lamentele;](#) e
- [M10: Analisi, Revisione e Miglioramento Continuo.](#)

D4: Salari e orari dignitosi

Principi

Diritti umani fondamentali, che devono essere tutelati dal governo e rispettati dalle imprese nel contesto del lavoro.

- Le persone hanno diritto a un tenore di vita dignitoso che favorisca la salute, il benessere e la partecipazione alla vita sociale, culturale, religiosa, familiare e comunitaria.
- Le persone hanno il diritto di essere equamente compensate per il loro tempo, lavoro e altri contributi.

Criteri di prestazione

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

D4.1 - L'organizzazione deve rispettare i diritti del personale a salari e orari dignitosi.

D4.2 - L'organizzazione garantirà la conformità a tutti i [requisiti legali](#) relativi agli orari di lavoro, ai salari minimi e alle ore di lavoro massime.

D4.3 - L'organizzazione deve rispettare i diritti del personale a un tenore di vita dignitoso, adoperandosi per ottenere almeno un salario o un reddito di sussistenza.

D4.4 - L'organizzazione deve rispettare il diritto del personale a un orario ragionevole, lavorando per ottenere orari di lavoro del personale che, come minimo, limitino:

- Orario regolare fino a 48 ore settimanali;
- Orario straordinario a 12 ore settimanali; e
- Straordinari su base non regolare

D4.5 - L'organizzazione deve garantire i turni di lavoro del personale, compresi gli orari:

- Non comportano rischi per la salute e la sicurezza;
- Prevedano pause e periodi di riposo adeguati
- Prevedano almeno un giorno di riposo dopo sei giorni consecutivi di lavoro, a meno che la legge nazionale, il contratto collettivo di lavoro o la convenzione OIL non lo consentano, o le esigenze aziendali a breve termine lo richiedano; e
- Rispettino il diritto del personale a ferie adeguate

D4.6 - L'organizzazione deve assicurare che i turni di lavoro del personale, compresi gli orari:

- Supportino un tenore di vita dignitoso;
- Siano prevedibili e convenienti per il personale;
- non limitano intenzionalmente l'accesso a benefici organizzativi o governativi

D4.7 - Nel caso in cui il personale sia esonerato dalla retribuzione degli straordinari, dai massimali di orario e da altri requisiti, l'organizzazione deve garantire che:

- La retribuzione consenta di mantenere un tenore di vita dignitoso;
- La retribuzione sia equivalente o superiore alle tariffe maggiorate per le ore di lavoro straordinario;
- Il personale abbia una ragionevole discrezionalità sulle ore lavorate; e
- Le ore lavorate non comportino rischi per la salute e la sicurezza.

D4.8 - l'organizzazione garantirà che tutti gli straordinari:

- Siano volontari;
- Vengano pagati in base a una tariffa maggiorata ;
- Rispettino tutti i [requisiti](#) e gli standard industriali; e
- Non è regolarmente necessario a causa di una pianificazione inadeguata o del mancato pagamento di un salario o di un reddito sufficiente a vivere.

D4.9 - organizzazione deve erogare tutti i salari e i benefici dovuti in modo regolare, puntuale e conveniente per i lavoratori.

D4.10 - L'organizzazione deve garantire che il personale riceva regolarmente registri di retribuzione che riportino in modo chiaro, completo e accurato le ore lavorate e la composizione delle retribuzioni, dei benefici e delle detrazioni dovute.

D4.11 - L'organizzazione deve garantire che qualsiasi cessazione del rapporto di lavoro sia equa e trasparente, in particolare:

- Non discriminazione nella selezione;
- assegnazione adeguata delle risorse per rispettare i contratti, gli accordi collettivi e le leggi e i regolamenti applicabili;
- pagamento tempestivo di indennità di licenziamento, salari e altri compensi; e
- Utilizzo dei licenziamenti su larga scala solo come ultima risorsa.

D4.12 - In caso di interruzione della continuità aziendale, l'organizzazione deve dare priorità a indennità, salari e altri compensi.

D4.13 - L'organizzazione non deve effettuare detrazioni dal salario base a fini disciplinari.

D4.14 - L'organizzazione deve garantire che l'utilizzo di retribuzioni a cottimo, impieghi a tempo parziale, impieghi stagionali, contratti a breve termine, lavoratori a domicilio, personale non dipendente e accordi di lavoro da casa:

- Siano misurati e basati sull'evidenza;
- non siano in contraddizione con i requisiti di questo standard
- sostengano il diritto a un tenore di vita dignitoso;
- non comportino rischi per la salute e la sicurezza; e
- siano trasparenti, prevedibili e convenienti per il personale.

D4.15 - L'organizzazione deve garantire sistemi di gestione efficaci per soddisfare i principi, affrontare i rischi e raggiungere gli obiettivi organizzativi associati a salari e orari dignitosi in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali, sia dirette che indirette, tra cui:

- [M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership;](#)
- [M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori;](#)
- [M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate;](#)
- [M4: Identificare e valutare rischi e contesto;](#)
- [M5: Impegno e coerenza delle politiche;](#)
- [M6: Obiettivi pianificazione e risorse;](#)
- [M7: Sensibilizzazione e implementazione;](#)
- [M8: Comunicazione e trasparenza;](#)
- [M9: Monitoraggio e meccanismi di risoluzione delle lamentele;](#) e

- [M10: Analisi, Revisione e Miglioramento Continuo.](#)

D5: Libertà dalla discriminazione

Principi

Diritti umani fondamentali, che devono essere tutelati dal governo e rispettati dalle imprese nel contesto del lavoro.

- Le persone hanno pari diritti all'istruzione e all'occupazione.
- Le persone hanno diritto alla non discriminazione, all'equità e all'inclusione nei processi educativi e occupazionali.
- Le persone hanno diritto alla sicurezza psicosociale sul lavoro.
- Le persone hanno diritto alla libertà da qualsiasi forma di comportamento indesiderato, comprese le molestie.

Criteri di prestazione

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

D5.1 - L'organizzazione deve rispettare i diritti del personale alla libertà di discriminazione.

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

- Assunzione e reclutamento;
- Condizioni di impiego e di lavoro;
- Inserimento lavorativo;
- Valutazione delle prestazioni e feedback;
- Formazione e tutoraggio;
- Promozioni e opportunità;
- Reclami;
- Retribuzione e benefit, compresi alloggio, trasporto, pasti e altro; e
- Cessazione e pensionamento

D5.3 - L'organizzazione deve garantire che il personale sia libero da comportamenti indesiderati, comprese le molestie, negli ambienti di lavoro o da parte di qualsiasi persona legata al lavoro.

D5.4 - L'organizzazione deve adottare misure ragionevoli per **accogliere** le differenze del personale, tra cui:

- Capacità;
- Pratiche religiose e consuetudinarie;
- Livelli di alfabetizzazione e di lingua
- Esigenze di igiene personale
- Qualsiasi altra esigenza legata a caratteristiche protette

D5.5 - L'organizzazione deve garantire che i lavoratori non siano sottoposti a procedure invasive per qualsiasi motivo legato al loro impiego, come ad esempio:

- Test di verginità;
- Test di gravidanza
- Test HIV/AIDS; e
- Altri test medici/corporei, ispezioni o procedure non rilevanti per la loro specifica mansione.

D5.6 - L'organizzazione deve garantire sistemi di gestione efficaci per soddisfare i principi, affrontare i rischi e raggiungere gli obiettivi organizzativi associati alla libertà dalla discriminazione in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali, sia dirette che indirette, tra cui:

- [M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership;](#)
- [M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori;](#)
- [M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate;](#)
- [M4: Identificare e valutare rischi e contesto;](#)
- [M5: Impegno e coerenza delle politiche;](#)
- [M6: Obiettivi pianificazione e risorse;](#)
- [M7: Sensibilizzazione e implementazione;](#)
- [M8: Comunicazione e trasparenza;](#)
- [M9: Monitoraggio e meccanismi di risoluzione delle lamentele;](#) e
- [M10: Analisi, Revisione e Miglioramento Continuo.](#)

D6: Salute e Sicurezza

Principi

Diritti umani fondamentali, che devono essere tutelati dal governo e rispettati dalle imprese nel contesto del lavoro.

- Le persone hanno diritto ad ambienti di lavoro sicuri e salubri.
- Le persone hanno diritto al benessere fisico e mentale.

Criteria di prestazione

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

D6.1 - L'organizzazione deve rispettare i diritti del personale alla salute e alla sicurezza, compresa la salute fisica, sociale e mentale.

D6.2 - L'organizzazione deve nominare un rappresentante della direzione che sia competente e responsabile di assicurare ambienti di lavoro sicuri e salubri per tutto il personale e di implementare i requisiti di salute e sicurezza di questo standard.

D6.3 - L'organizzazione deve identificare ed eliminare periodicamente i pericoli per la salute e la sicurezza e prevenire gli impatti negativi, compresi gli infortuni o le malattie professionali derivanti da, associati a, o che si verificano durante o a supporto del lavoro, compresi gli effetti cumulativi e a lungo termine.

D6.4 - L'identificazione dei pericoli e la prevenzione degli impatti devono affrontare adeguatamente le condizioni di lavoro pericolose, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Materiali pericolosi;
- Attrezzature, ambiente di lavoro e/o servizi pericolosi (ad esempio, macchinari, qualità dell'aria, elettricità, illuminazione, polvere, agenti patogeni, temperatura, rischi di lesioni, ecc.
- Ergonomia.

D6.5 - L'identificazione dei pericoli e la prevenzione degli impatti devono tenere adeguatamente conto dei disastri e delle emergenze naturali e di origine umana, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Incendi ed esplosion/implosioni;
- Terremoti;
- Inondazioni;
- Siccità;
- Calore estremo;
- Altre emergenze (non legate a incendi);
- agenti patogeni (malattie trasmissibili); e
- Altre situazioni anormali o di emergenza prevedibili.

D6.6 – L'identificazione dei pericoli e la prevenzione degli impatti devono affrontare adeguatamente tutte le altre condizioni che possono rappresentare un pericolo per il personale, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Sicurezza strutturale di edifici e strutture;
- Condizioni igieniche e di sicurezza (bagni, cucine, alloggi, ecc.);
- Sicurezza dei trasporti
- Condizioni che comportano rischi psicosociali

D6.7 – Per prevenire gli impatti negativi causati dai pericoli residui (quelli che non possono essere eliminati), l'organizzazione deve stabilire e valutare periodicamente, sostituire, aggiornare, riprogettare, aggiungere o eliminare i pericoli esistenti:

- Politiche e procedure verbali e scritte;
- Attrezzature;
- Materiali;
- Prodotti e servizi;
- Hardware e software;
- Ambienti di lavoro;
- Strutture di staff e di reporting;
- Modelli di business
- Pratiche di sourcing e di approvvigionamento;
- Programmi di formazione e sviluppo delle competenze; e
- Qualsiasi altro aspetto delle sue operazioni e relazioni commerciali, se necessario.

D6.8 - L'organizzazione deve garantire che il personale sia a conoscenza e abbia accesso continuo alle informazioni sui pericoli reali e potenziali per la salute e la sicurezza e sulle relative politiche, procedure, ruoli, responsabilità e diritti, compreso il diritto e la capacità di allontanarsi da un pericolo imminente senza chiedere il permesso.

D6.9 - In caso di infortunio sul lavoro, l'organizzazione deve fornire il primo soccorso e assistere il lavoratore nell'accesso alle cure mediche successive.

D6.10 - L'organizzazione deve fornire al personale, a proprie spese, i dispositivi di protezione individuale necessari.

D6.11 - L'organizzazione deve garantire che gli ambienti di lavoro (di proprietà, in affitto o appaltati da un fornitore di servizi) siano puliti, sicuri e soddisfino le esigenze di base degli utenti.

D6.12 – L'organizzazione deve garantire che l'alloggio fornito dal datore di lavoro soddisfi gli standard minimi di qualità e sicurezza nazionali e/o internazionali.

D6.13 – L'organizzazione deve fornire a tutto il personale un accesso ragionevole a:

- Servizi igienici puliti;
- Acqua potabile
- Spazi adeguati per le pause pasto
- Strutture sanitarie per la conservazione degli alimenti (dove possibile); e
- Spazi privati per i genitori che allattano (dove possibile).

D6.14 – L'organizzazione deve garantire sistemi di gestione efficaci per soddisfare i principi, affrontare i rischi e raggiungere gli obiettivi organizzativi associati alla Salute e alla Sicurezza in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali, sia dirette che indirette, includendo:

- [M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership;](#)
- [M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori;](#)
- [M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate;](#)
- [M4: Identificare e valutare rischi e contesto;](#)
- [M5: Impegno e coerenza delle politiche;](#)
- [M6: Obiettivi pianificazione e risorse;](#)
- [M7: Sensibilizzazione e implementazione;](#)
- [M8: Comunicazione e trasparenza;](#)
- [M9: Monitoraggio e meccanismi di risoluzione delle lamentele;](#) e
- [M10: Analisi, Revisione e Miglioramento Continuo.](#)

D7: Privacy

Principi

Diritti umani fondamentali, che devono essere tutelati dal governo e rispettati dalle imprese nell'ambito lavorativo.

- Le persone hanno diritto a una ragionevole aspettativa di privacy nella loro vita personale e negli ambienti di lavoro.
- Le persone hanno il diritto di essere consapevoli e di capire come vengono utilizzati i loro dati personali.
- Le persone hanno il diritto di avere un ragionevole grado di controllo sui propri dati personali.

Criteri di prestazione

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

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

D7.2 - L'organizzazione deve ridurre al minimo i tipi e la quantità di dati raccolti, al fine di migliorare la protezione della privacy dei lavoratori.

D7.3 - L'organizzazione raccoglierà, elaborerà e utilizzerà solo i dati personali del suo personale:

- Per motivi direttamente attinenti al lavoro e/o ai servizi del personale;
- Per gli scopi per i quali sono stati originariamente raccolti;
- In modo da rispettare l'autonomia personale del personale;
- Su base limitata quando si prendono decisioni sull'impiego, la promozione o il licenziamento; e
- In modo non discriminatorio

D7.4 - L'organizzazione deve garantire che il personale sia a conoscenza delle informazioni sulla raccolta e sull'utilizzo dei dati personali e delle relative politiche, procedure, ruoli, responsabilità e diritti, compreso il diritto di rifiutare o limitare la raccolta e l'utilizzo, ove applicabile.

D7.5 - L'organizzazione deve garantire sistemi di gestione efficaci per soddisfare i principi, affrontare i rischi e raggiungere gli obiettivi organizzativi associati alla Privacy in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali, sia dirette che indirette, tra cui:

- [M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership;](#)
- [M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori;](#)
- [M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate;](#)
- [M4: Identificare e valutare rischi e contesto;](#)
- [M5: Impegno e coerenza delle politiche;](#)
- [M6: Obiettivi pianificazione e risorse;](#)
- [M7: Sensibilizzazione e implementazione;](#)
- [M8: Comunicazione e trasparenza;](#)
- [M9: Monitoraggio e meccanismi di risoluzione delle lamentele;](#) e
- [M10: Analisi, Revisione e Miglioramento Continuo.](#)

Definizioni

1	Partner commerciale: Entità con cui l'organizzazione ha una relazione d'affari, diretta o indiretta, allo scopo di raggiungere i propri obiettivi aziendali, compresi i partner a valle e a monte. ¹
2	Relazioni commerciali: Le relazioni che un'organizzazione intrattiene con partner commerciali, entità della sua catena del valore e qualsiasi altra entità statale o non statale direttamente collegata alle sue operazioni, prodotti o servizi. Comprendono relazioni dirette e indirette lungo l'intera catena del valore dell'organizzazione, a monte e a valle, come agenzie di collocamento, fornitori, subappaltatori, reclutatori, agenti, licenziatari, intermediari, distributori, fornitori di servizi e posizioni di minoranza e di maggioranza in joint venture. ²
3	Bambino: Qualsiasi persona di età inferiore ai 15 anni, tranne nei casi in cui: a. l'età minima per lavorare è più alta in base alla legge locale, oppure b. l'età minima per lavorare è fissata a 14 anni dalla legge locale (come consentito dalla Convenzione ILO 138).
4	Lavoro minorile: Qualsiasi lavoro svolto da un bambino di età inferiore a quella specificata nella definizione di bambino, ad eccezione dei casi in cui: a. I bambini sono impegnati in lavori leggeri (come stabilito dalla Convenzione ILO 138 e definito in questo standard, vedi Bambini che lavorano legalmente); o b. i bambini sono impegnati in attività di aiuto in un contesto familiare (come definito in questo standard, vedi Bambini che lavorano legalmente).
5	Contratto collettivo di lavoro: Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra un'organizzazione (ad esempio, un datore di lavoro) o un gruppo di datori di lavoro e una o più organizzazioni di lavoratori.
6	Standard di vita dignitoso: Gli elementi di un tenore di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, alloggio, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, abbigliamento e altri bisogni essenziali, compresa la possibilità di far fronte a eventi imprevisti. ³

¹ Adattato da [GRI Standards Glossary 2022](#).

² Adattato da [UNGP Reporting Framework Glossary](#), Shift.

³ [Global Living Wage Coalition](#).

7	<p>Due Diligence: Un processo completo e proattivo per identificare e affrontare i rischi, le opportunità e gli impatti effettivi e potenziali che un'organizzazione causa, contribuisce o è direttamente collegata alle sue relazioni commerciali. La due diligence richiede che l'organizzazione cessi, prevenga, attenni e corregga gli impatti effettivi e potenziali (o eserciti un'influenza in tal senso), attraverso un approccio ai sistemi di gestione, basato sul coinvolgimento dei lavoratori e delle parti interessate.⁴</p>
8	<p>Lavoro forzato: Ogni lavoro o servizio che viene richiesto a qualsiasi persona sotto la minaccia di una sanzione e per il quale la persona non si è offerta volontariamente.⁵</p>
9	<p>Condizioni pericolose (per bambini e giovani lavoratori): Lavoro che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • espone i bambini e i giovani lavoratori a danni fisici, psicologici o sessuali; • si svolge sottoterra, sott'acqua, ad altezze pericolose o in spazi ristretti; • comporta l'uso di macchinari, attrezzature e strumenti pericolosi o la movimentazione manuale o il trasporto di carichi pesanti; • si trova in un ambiente insalubre che può, ad esempio, esporre i bambini a sostanze, agenti o processi pericolosi o a temperature, livelli di rumore o vibrazioni dannosi per la loro salute; • è in condizioni particolarmente difficili, come il lavoro per lunghe ore o durante la notte, o quando il bambino è irragionevolmente confinato nei locali del datore di lavoro
10	<p>Tratta di esseri umani: Il reclutamento, il trasferimento, l'accoglienza o l'ospitalità di persone, mediante l'uso di minacce, forza, inganno o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.⁶</p>
11	<p>Bambino che lavora legalmente: Un bambino che lavora in una delle seguenti situazioni consentite:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Lavoro leggero⁷ - Lavoro svolto da bambini di età compresa tra i 13 e i 15 anni (tra i 12 e i 14 in alcuni Paesi), che: <ol style="list-style-type: none"> a. non metta a rischio la frequenza scolastica del bambino e non sia così impegnativo da compromettere il suo rendimento scolastico; b. non compromette lo sviluppo sociale, morale o fisico del bambino e non costituisce un pericolo per la salute e il benessere generale del bambino; c. non supera le 4 ore al giorno o le 14 ore alla settimana;

⁴ Adattato dai Principi Guida ONU su Business e Diritti Umani e ISO26000.

⁵ Convenzione OIL 29.

⁶ Protocollo di Palermo.

⁷ Adattato da Convenzione OIL 138.

	<ul style="list-style-type: none"> d. non si svolge in un ambiente pericoloso per i bambini o per i giovani lavoratori; e e. prevede la supervisione di un adulto competente. <p>II. Aiuto in ambito familiare - Supporto o assistenza ai membri della famiglia in casa, nell'azienda agricola o nell'attività commerciale, che:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. non metta a rischio la frequenza scolastica del bambino e non sia così impegnativo da compromettere il suo rendimento scolastico; b. non mette a rischio lo sviluppo sociale, morale o fisico del bambino e non costituisce un pericolo per la salute e il benessere generale del bambino; c. non avvenga in un ambiente pericoloso per i bambini o i giovani lavoratori; e d. prevede la guida e la supervisione da parte di un membro adulto della famiglia o del tutore legale. <p>III. Lavoro nello spettacolo - Bambini e giovani lavoratori nello spettacolo che sono soggetti a un accordo legittimo, che:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. sia autorizzato da un'autorità governativa competente; e b. sia autorizzato da un genitore o da un tutore legale del bambino o del giovane lavoratore; e c. sia autorizzato dal datore di lavoro o dall'agente del bambino o del giovane lavoratore; e d. sia autorizzato dal giovane lavoratore (solo nel caso di un accordo per giovani lavoratori); e. non rischi di compromettere il benessere sociale, cognitivo o fisico del bambino o del giovane lavoratore; e f. limiti le ore di lavoro giornaliere e annuali (compresa la previsione di adeguati periodi di sonno e riposo e la limitazione del lavoro notturno); g. garantisca la salute e la sicurezza del bambino o del giovane lavoratore; e h. preveda che una parte dei guadagni venga accantonata in un fondo a beneficio del bambino o del giovane lavoratore; e i. tutti i termini del contratto siano compresi e rispettati da tutte le parti interessate.
12	<p>Salario di sussistenza: La retribuzione percepita per una settimana lavorativa standard da un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a garantire un <i>tenore di vita dignitoso</i> per il lavoratore e la sua famiglia.⁸</p>
13	<p>Reddito di sussistenza: Il reddito netto annuo necessario a una famiglia in un determinato luogo per permettersi un <i>tenore di vita dignitoso</i> per tutti i suoi membri.⁹</p>

⁸ [Global Living Wage Coalition.](#)

⁹ [Living Income Community of Practice.](#)

14	Mantenere: vedi <i>periodicamente</i> .
15	Potrebbe: In questo Standard, il termine “potrebbe” indica una possibilità. Non viene utilizzato per indicare un la concessione o la richiesta di un permesso.
16	Benessere mentale: si verifica quando un individuo è in grado di affrontare i normali stress della vita, di lavorare in modo produttivo e di dare un contributo alla propria comunità. ¹⁰
17	Orario notturno: (22:00 – 06:00), o: come definite dalla legge nazionale.
18	Non-Conformità: Il mancato rispetto di un requisito.
19	<p>Personale non dipendente: Individui che hanno uno dei seguenti rapporti con l'organizzazione (inclusi nel <i>personale</i>):</p> <p>I. Diretto: individui che forniscono manodopera all'organizzazione e che sono direttamente contrattati dall'organizzazione.</p> <p>II. Indiretto: individui che forniscono manodopera all'organizzazione e che sono contrattati tramite terzi o lavoratori autonomi (ad esempio, personale assunto tramite un'agenzia di reclutamento di manodopera; personale di sicurezza, manutenzione, pulizia, mensa o personale specializzato; autisti; lavoratori a domicilio; piccoli agricoltori, lavoratori ambulanti, ecc.</p> <p>III. Richiesto dal governo: Personale, impegnato direttamente o indirettamente con l'organizzazione, il cui lavoro è gestito o coordinato in conformità ai requisiti specificati da un ente governativo (o da un'autorità designata da un ente governativo). (ad esempio, programmi di inserimento lavorativo del personale o di supporto alla comunità).</p> <p>IV. I visitatori di <i>ambienti legati al lavoro</i>.</p>
20	Bambino non lavoratore: Bambini non impegnati in attività lavorativa.
21	Organizzazione: L'entità responsabile dell'attuazione dei requisiti di questo Standard. Le organizzazioni possono includere: aziende, società, fattorie, piantagioni, cooperative, ONG, istituzioni governative o qualsiasi altra entità che possa causare, contribuire o essere direttamente collegata agli impatti e ai rischi legati a questo Standard.
22	Periodicamente(Periodico): (1) a intervalli regolari, (2) quando le circostanze cambiano e (3) come indicato dal monitoraggio, dai reclami, dalla non conformità o dalle lamentele.

¹⁰ WHO, [Health and Well-Being](#).

23	Personale: Tutti gli individui che svolgono un lavoro per un'organizzazione o per i suoi partner commerciali (compreso il <i>personale non dipendente</i>). Include, ma non si limita a, direttori, dirigenti, manager, supervisori, lavoratori e lavoratori a contratto come guardie di sicurezza, lavoratori delle mense, lavoratori dei dormitori, lavoratori della logistica, lavoratori edili, lavoratori delle pulizie, ecc.
24	Caratteristiche protette: ¹¹ Caratteristiche personali che non possono essere utilizzate come motivo di discriminazione. Questi includono: razza, colore, religione, sesso (incluso lo stato di gravidanza, l'identità di genere e l'orientamento sessuale), origine nazionale, disabilità, età (40 anni o più), stato/affiliazione sindacale, affiliazione politica e informazioni genetiche.
25	Sicurezza psicosociale: La sensazione di poter partecipare pienamente all'ambiente di lavoro senza comportamenti indesiderati e di poter parlare, rischiare e sbagliare senza temere conseguenze negative (CBA do have disciplinary practises in case of mistakes) . ¹²
26	Violenza psicologica e/o emotiva: ¹³ Qualsiasi comportamento intenzionale che comprometta gravemente l'integrità psicologica di un'altra persona. Un atto che provoca un danno psicologico a un individuo. La violenza psicologica può assumere la forma, ad esempio, di coercizione, diffamazione, insulto verbale o molestia.
27	Rischi o pericoli psicosociali: I rischi psicosociali sono fattori dell'ambiente di lavoro che possono causare stress, tensione o problemi interpersonali al lavoratore. ¹⁴
28	Rischi rilevanti: I rischi che potenzialmente possono avere gli impatti negativi più gravi sui diritti umani. Variano da azienda ad azienda. ¹⁵
29	Dovrà/Dovranno: In questo Standard i termini dovrà/dovranno indica un requisite.
30	Stakeholder: Qualsiasi individuo o organizzazione che può influenzare o essere influenzato dalle azioni e dalle decisioni di un'azienda. L'attenzione si concentra in primo luogo sugli stakeholder interessati o potenzialmente interessati, ossia gli individui i cui diritti umani sono stati o possono essere influenzati dalle

¹¹ Adattato da: [Cornell Law School](#) e [EEOC: US Equal Employment Opportunities Commission](#).

¹² Adattato da: Edmondson, Amy. "[Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams](#)." Administrative Science Quarterly.

¹³ Adattato da: Consiglio d'Europa, [Understanding Psychological Violence against Women](#) e [ADR Times \(Alternative Dispute Resolution\)](#).

¹⁴ [Centers for Disease Control](#).

¹⁵ Adattato da [UNGP Reporting Framework glossary](#), Shift.

	operazioni, dai prodotti o dai servizi di un'azienda. Le parti interessate comprendono i legittimi rappresentanti degli stakeholder potenzialmente interessati, compresi i sindacati, nonché le organizzazioni della società civile e altri soggetti con esperienza e competenza in materia di impatto delle imprese sui diritti umani. ¹⁶
31	Organo decisionale di vertice: il gruppo o l'individuo o gli individui al più alto livello di autorità in un'organizzazione. Varia da un'organizzazione all'altra, ma spesso si tratta del consiglio di amministrazione o dei proprietari o degli investitori dell'organizzazione.
32	Top management: il gruppo o le persone che gestiscono l'organizzazione su base quotidiana. Può coincidere o meno con l' <i>organo decisionale di vertice</i> .
33	Condotta sgradita: condotta che non è stata sollecitata o invitata dal dipendente e che il dipendente ha considerato indesiderabile o offensiva. ¹⁷
34	Popolazioni vulnerabili: ¹⁸ persone o gruppi che affrontano problematiche specifiche che possono portare alla necessità di un livello di protezione più elevato, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: <ul style="list-style-type: none"> • Popolazioni indigene • Donne • Minoranze nazionali ed etniche • Minoranze religiose e linguistiche • Bambini • Persone con disabilità • Lavoratori migranti e loro famiglie • Rifugiati • Persone LGBTQIA+
35	Lavoratore: Tutto il personale non dirigente.
36	Organizzazioni dei lavoratori: Associazioni autonome e volontarie di lavoratori organizzate allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.
37	Ambiente di lavoro: Uno spazio fisico o virtuale in cui il personale lavora o deve essere presente.

¹⁶ Principi guida ONU su Business e Diritti Umani.

¹⁷ [US Equal Employment Opportunity Commission](#).

¹⁸ Adattato da: [UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#), [UN Economic and Social Commission for Western Africa/World Bank](#), and [UN Fights Racism](#).

38	Forme peggiori di lavoro minorile: Include la schiavitù, il traffico di bambini, la servitù debitoria, la servitù della gleba, il lavoro forzato, lo sfruttamento sessuale, il coinvolgimento dei bambini in attività illecite (traffico di droga, produzione di droga, ecc.) e i conflitti armati. ¹⁹
39	Giovane lavoratore: Personale di età inferiore ai 18 anni ma di età superiore a quella di un bambino.

DRAFT

¹⁹ Adattato da Convenzione OIL 182.