

SA8000:2026® STANDARD PER IL LAVORO DIGNITOSO

Pubblicata
1 gennaio 2026

www.sa-intl.org

Introduzione

I diritti umani delle persone e delle comunità sono stati definiti attraverso documenti fondamentali concordati dai Paesi e dalle parti interessate. Tra questi, la Dichiarazione universale dei diritti umani, il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, il Patto internazionale sui diritti civili e politici, la Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e gli undici strumenti fondamentali dell'ILO, la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia e altri ancora.

Attraverso il quadro di riferimento "Proteggere, rispettare e rimediare", i Principi guida delle Nazioni Unite (UNGP) su imprese e diritti umani stabiliscono le rispettive responsabilità degli Stati (governi) e delle imprese. Gli Stati hanno il dovere di proteggere i diritti umani, anche attraverso le politiche, la legge, le regolamentazioni e le decisioni giudiziarie. Le imprese hanno il dovere di rispettare i diritti umani, il che significa che devono evitare di causare o contribuire a causare impatti negativi sui diritti umani e affrontare tali impatti quando si verificano. Questi requisiti dell'UNGP si applicano non solo agli impatti negativi causati da un'impresa, ma anche a quelli a cui essa ha contribuito o è direttamente collegata attraverso le sue operazioni o relazioni commerciali. Infine, gli Stati e le imprese hanno l'obbligo di fornire o partecipare, rispettivamente, a rimedi efficaci in caso di violazioni dei diritti.

Il SAI è un'organizzazione senza scopo di lucro che ha come missione quella di promuovere i diritti umani nei luoghi di lavoro di tutto il mondo, nel quadro di questi diritti umani fondamentali. Uno dei modi in cui perseguiamo questa missione è la creazione dello **Standard SA8000® per il lavoro dignitoso**, che aiuta le organizzazioni ad adempiere concretamente al loro dovere di rispettare i diritti umani nei luoghi di lavoro. Lo Standard SA8000 è stato pubblicato per la prima volta nel 1997 ed è stato revisionato periodicamente, sempre attraverso un processo che coinvolge più parti interessate. Questa è la quinta edizione dello Standard.

Per lavoro dignitoso si intende un lavoro che favorisce il pieno godimento e la realizzazione dei diritti umani dei lavoratori. Secondo l'ILO, il lavoro dignitoso "implica opportunità di un lavoro che sia produttivo e fornisca un reddito equo, sicurezza sul posto di lavoro e protezione sociale per tutti, migliori prospettive di sviluppo personale e di integrazione sociale, libertà per le persone di esprimere le proprie preoccupazioni, organizzarsi e partecipare alle decisioni che riguardano la loro vita e uguaglianza di opportunità e di trattamento per tutti...".¹

¹ ILO, [Lavoro dignitoso](#).

Lo standard SA8000:2026 stabilisce i principi e i criteri per un lavoro dignitoso in qualsiasi contesto. I principi descrivono i diritti fondamentali delle persone che devono essere tutelati dagli Stati e rispettati dalle organizzazioni. I criteri forniscono i requisiti specifici per le organizzazioni nel rispetto dei diritti umani nei luoghi di lavoro.

I Criteri Fondamentali di SA8000 stabiliscono le aspettative generali per le organizzazioni che applicano lo Standard SA8000.

SA8000 Sezione 1: Sistemi di gestione: Due Diligence and Governance descrive l'approccio basato sulla due diligence che le organizzazioni devono adottare per garantire un lavoro dignitoso in tutte le loro operazioni e relazioni commerciali.



Figura 1 . Sezioni SA8000:2026

Sezione 2 della norma SA8000: Principi del lavoro dignitoso e criteri di prestazione descrive i diritti umani associati al lavoro dignitoso e i criteri specifici che devono essere soddisfatti affinché i lavoratori possano godere pienamente dei loro diritti e possano realizzarli. Queste due sezioni sono interdipendenti: le organizzazioni devono sia adottare un approccio ai sistemi di gestione per soddisfare i criteri di prestazione, sia adottare un approccio orientato alla prestazione dello sviluppo e dell'attuazione del proprio sistema di gestione (vedi Figura 1)

Le Sezioni 1 e 2 sono suddivise in più Clausole (sottosezioni), che contengono i Criteri (singoli requisiti per le organizzazioni). Le sezioni 1 e 2 contengono anche i Principi, che definiscono il contesto dei Criteri. Non si tratta di requisiti, ma di un'articolazione dei diritti e degli obblighi di alto livello che i Criteri supportano .

L'attuazione e l'interpretazione dei principi e dei criteri devono concentrarsi sugli aspetti delle operazioni e delle interazioni di un'organizzazione che hanno un impatto sui diritti umani legati al lavoro dignitoso.

Le definizioni costituiscono una parte normativa dello Standard e sono incluse nel presente documento nell'Appendice A.

Tabella 1. Standard e documentazione di supporto [Aggiornato al 1 Gennaio 2026].

Documento	Autorità	Stato
Standard SA8000:2026	Normativo	Pubblicata
Definizioni	Normativo	Pubblicata (Appendice A)
Indicatori	Guida	Pubblicata
Documento di Orientamento	Guida	In attesa

Questa tabella verrà aggiornata in seguito allo sviluppo e alla finalizzazione di altri documenti.

Table of Contents

Introduzione	1
Table of Contents.....	4
Criteri fondamentali	5
Sezione 1. Sistemi di gestione: Governance e Due Diligence.....	6
Principi del sistema di gestione.....	7
Criteri del sistema di gestione.....	8
M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership.....	8
M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori	9
M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate	10
M4: Impegno e coerenza delle politiche.....	11
M5: Contesto, Impatti e rischi.....	12
M6: Obiettivi, pianificazione e risorse	13
M7: Consapevolezza e Implementazione	14
M8: Integrità e Trasparenza.....	15
M9: Meccanismi di monitoraggio e gestione reclami	16
M10: Analisi strategica, processo di revisione e miglioramento continuo	18
Sezione 2: Principi del lavoro dignitoso e criteri di prestazione	20
D1: Protezione dei bambini e dei giovani lavoratori	21
D2: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	23
D3: Assunzione, impiego e licenziamento liberi ed equi	25
D4: Orari di lavoro, salari e benefici adeguati	28
D5: Libertà dalla discriminazione	31
D6: Salute e sicurezza.....	33
D7: Privacy.....	36
Appendice A. Definizioni.....	38

Criteri fondamentali

Aspettative fondamentali per tutte le organizzazioni nel soddisfare questo Standard.

F1 - L'organizzazione deve rispettare i principi dello Standard e i documenti internazionali a cui si ispira, e cercare di [migliorare continuamente](#) le proprie prestazioni.

F2 - L'organizzazione deve garantire che le sue prestazioni soddisfino almeno:

- a) Requisiti legali e normativi rilevanti per il presente Standard;
- b) Contratti collettivi di lavoro; e
- c) Altri requisiti pertinenti al presente Standard che l'organizzazione sottoscrive.

F3 - Laddove i requisiti legali e/o normativi differiscano dal presente Standard, l'organizzazione deve applicare i criteri più vantaggiosi per il personale.

F4 - Laddove i requisiti legali e/o normativi contraddicono il presente Standard, l'organizzazione deve identificare, prevenire, mitigare e rimediare i rischi per il personale, nella misura consentita dalla legge.

F5 - Per garantire un lavoro dignitoso a tutto il personale, l'organizzazione deve stabilire, attuare, mantenere e [migliorare continuamente](#) un sistema di gestione basato sull'[impegno della leadership](#) e sul [coinvolgimento delle parti interessate](#) e [dei lavoratori](#).

Sezione 1. Sistemi di gestione: Governance e Due Diligence

La presente sezione descrive le aspettative rispetto a come le organizzazioni dovrebbero adempiere alla loro responsabilità di rispettare i diritti umani ai sensi del Quadro UNGP attraverso un approccio basato sui sistemi di gestione.

I sistemi di gestione variano a seconda delle dimensioni, della maturità e del contesto in cui si trovano le organizzazioni, ma esistono elementi fondamentali condivisi per garantire condizioni di lavoro dignitose in tutte le operazioni e le relazioni commerciali di un'organizzazione. Questa sezione descrive gli elementi fondamentali, attraverso un approccio pratico e graduale. Si basa sui criteri di lunga data di SA8000 e sui quadri di riferimento dei sistemi di gestione ampiamente utilizzati, tra cui gli UNGP, le linee guida dell'OCSE sulla due diligence per le imprese multinazionali, l'allegato SL dell'ISO e altri.

Basata sul coinvolgimento e sull'integrazione di leadership, lavoratori e stakeholder a tutti i livelli, questa sezione descrive i criteri per lo sviluppo e l'implementazione di un sistema di gestione che:

- **Consente un'efficace due diligence**, un processo completo e proattivo per identificare, prevenire, mitigare e rendere conto degli impatti negativi reali e potenziali che un'organizzazione causa, contribuisce o che sono direttamente collegati alle sue operazioni e relazioni commerciali;² e
- **Consente una buona governance**, operando con integrità ed efficienza.

Nota interpretativa: il coinvolgimento delle parti interessate è un elemento chiave di un sistema di gestione efficace. Le parti interessate sono tutti gli attori che possono influenzare o sono influenzati dalle operazioni o dalle relazioni commerciali di un'organizzazione. Poiché il presente Standard riguarda il lavoro dignitoso, il personale è il principale titolare dei diritti e quindi la parte più importante da coinvolgere. Per sottolineare la loro importanza, lo Standard li tratta separatamente dagli altri stakeholder. Pertanto, l'integrazione e il coinvolgimento dei dirigenti sono trattati in M1 e l'integrazione e il coinvolgimento dei lavoratori in M2.

² Adattato dagli [UNGP](#).

Principi del sistema di gestione

- I. **Leadership** - Gli organi decisionali e i vertici dell'organizzazione devono sostenere e dimostrare l'impegno per i diritti umani nelle loro operazioni e relazioni commerciali.
- II. **Responsabilità** - La leadership dell'organizzazione e il personale responsabile devono essere chiamati a rendere conto dei loro impatti negativi, reali e potenziali, sui diritti umani.
- III. **Autonomia decisionale e dignità** - Le organizzazioni devono rispettare i diritti del personale e degli stakeholder all'autonomia decisionale e alla dignità e devono adottare misure per responsabilizzare il personale e costruire la sua capacità di comprendere e difendere i propri diritti.
- IV. **Integrazione** - Le organizzazioni devono mantenere i loro impegni nei confronti dei diritti umani in modo coerente in tutte le loro operazioni e relazioni commerciali.
- V. **Pianificazione a lungo termine** - Le organizzazioni devono sviluppare sistemi di gestione per pianificare e rispettare in modo coerente i diritti umani a breve, medio e lungo termine.
- VI. **Reattività** - Le organizzazioni devono essere proattive nel comprendere, affrontare e rimediare ai loro impatti e rischi negativi sui diritti umani.
- VII. **Trasparenza** - Le organizzazioni devono rendere accessibili informazioni chiare, accurate e pertinenti agli stakeholder sulla loro performance e sul loro sistema di gestione dei diritti umani.
- VIII. **Partecipazione e inclusione** - Le organizzazioni devono coinvolgere in modo significativo il personale a tutti i livelli e le altre parti interessate nello sviluppo e nell'attuazione del sistema di gestione.
- IX. **Dialogo sociale** - Il dialogo sociale deve svolgere un ruolo centrale nell'approccio dell'organizzazione per garantire un lavoro dignitoso a tutto il personale.
- X. **Sostegno** - Le organizzazioni devono dedicare investimenti adeguati, competenze interne e altre risorse interne ed esterne per rispettare i propri impegni in materia di diritti umani.
- XI. **Miglioramento continuo** - Le organizzazioni devono migliorare continuamente le loro prestazioni e il loro sistema di gestione dei diritti umani.

Criteri del sistema di gestione

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

Nota orientativa: le clausole M1-3 costituiscono la base per lo sviluppo e l'implementazione delle restanti categorie inerenti i sistemi di gestione (M4-10).

- M4: Impegno e coerenza delle politiche
- M5: Contesto, impatti e rischi
- M6: Obiettivi, pianificazione e risorse
- M7: Sensibilizzazione e attuazione
- M8: Integrità e trasparenza
- M9: Meccanismi di monitoraggio e reclamo
- M10: Analisi strategica, revisione e miglioramento continuo

M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership

M1.1 - Gli organi decisionali e la dirigenza generale dell'organizzazione devono dimostrare il proprio impegno nei confronti dei principi del presente Standard attraverso:

- a) L'integrazione dei principi di questo Standard nella strategia organizzativa e nella misurazione delle prestazioni;
- b) L'approvazione dell' [l'impegno della politica e delle le aspettative reciproche nei confronti dei partner commerciali](#) all'organizzazione ;
- c) Un [riesame periodico della direzione strategica](#) delle prestazioni dell'organizzazione rispetto a questo Standard e agli [obiettivi organizzativi](#);
- d) Il coinvolgimento delle aree funzionali dell'organizzazione nel rispettare questo standard;
- e) L'assegnazione delle responsabilità e l'affidabilità per il rispetto dello Standard attraverso un sistema di gestione integrato a tutti i livelli del management.
- f) Allineare i ruoli, le competenze, gli obiettivi e gli incentivi del personale, i criteri di valutazione delle prestazioni, i compensi, le promozioni, le azioni disciplinari, il licenziamento e i processi decisionali con gli [impegni di carattere politico](#) dell'organizzazione.

M1.2 - La composizione degli organi decisionali e della direzione deve essere adeguatamente rappresentativa delle [parti interessate](#).

M1.3 - La responsabilità e l'obbligo di rispettare il presente Standard spetta in ultima istanza al top management. Ciò deve essere dimostrato, come minimo, dall'integrazione del presente Standard nei principi e nei criteri di :

- Struttura organizzativa;
- Ruoli e responsabilità;
- Competenze;
- Obiettivi e incentivi;
- Criteri di valutazione delle prestazioni;
- Retribuzione;
- Promozioni;
- Interruzioni dei rapporti di lavoro (Licenziamenti); e
- Processi decisionali e autorità.

M1.4 - L'alta direzione deve garantire che i conflitti di interesse nel rispetto di questo Standard siano identificati, resi noti e gestiti in modo appropriato.

M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori

M2.1 - L'organizzazione deve coinvolgere i lavoratori, compresi i sindacati e altri rappresentanti dei lavoratori, e integrare il loro contributo nello sviluppo e nell'attuazione del proprio sistema di gestione per soddisfare i requisiti del presente Standard, anche per quanto riguarda:

- a) [Definizione delle politiche](#);
- b) [Identificazione, valutazione e definizione delle priorità degli impatti negativi e dei rischi](#);
- c) [Definizione degli obiettivi e pianificazione dell'attuazione](#);
- d) [Monitoraggio delle prestazioni e dei sistemi di gestione, anche dei partner commerciali](#);
- e) Progettazione e gestione di [canali e processi di reclamo](#); e
- f) Determinazione delle opzioni di riparazione.

M2.2 - Laddove presente, l'organizzazione deve collaborare con le organizzazioni sindacali per coinvolgere in modo significativo i lavoratori nel proprio sistema di gestione.

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

- a) Cercare attivamente il contributo e il feedback dei lavoratori;
- b) Consentire ai lavoratori di rappresentare i propri interessi presso la direzione;
- c) Fornire diversi mezzi di partecipazione in modo conveniente per i lavoratori;
- d) Consentire la rappresentazione dei dati demografici del luogo di lavoro;
- e) Siano accessibili a tutti i lavoratori;
- f) Siano fidati e utilizzati attivamente;
- g) Siano confidenziali, se lo si desidera;
- h) Allineino agli interessi e alle preoccupazioni dei lavoratori; e
- i) Non provochino ritorsioni o punizioni.

M2.4 - L'organizzazione deve istituire uno o più social performance team per supportare e facilitare il sistema di gestione dell'organizzazione. L'organizzazione deve garantire che i team istituiti ed esistenti, come minimo:

- a) Siano composti da una rappresentanza equilibrata di lavoratori e dirigenti, dati demografici del personale, funzioni e ruoli organizzativi.
- b) Includano una rappresentanza degli attuali sindacati e delle organizzazioni dei lavoratori, se questi decidono di partecipare;
- c) Prevedano l'elezione indipendente tra pari dei partecipanti dei lavoratori;
- d) Non sminuiscano il ruolo dei sindacati; e
- e) Facilitino il coinvolgimento dei lavoratori nelle funzioni chiave del sistema di gestione, tra cui: definizione delle politiche; identificazione, valutazione e definizione delle priorità degli impatti negativi e dei rischi; definizione degli obiettivi e pianificazione dell'attuazione; monitoraggio delle prestazioni; progettazione e gestione dei meccanismi di reclamo.

M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate

M3.1 - L'organizzazione deve identificare periodicamente e dare priorità alle parti interessate da coinvolgere nel proprio sistema di gestione per soddisfare i requisiti del presente Standard, dando priorità a quelle che hanno un maggiore impatto sull'organizzazione.

M3.2 - L'organizzazione deve coinvolgere in modo significativo le parti interessate nello sviluppo e nell'attuazione del proprio sistema di gestione, come minimo durante la
L'organizzazione deve condurre un coinvolgimento significativo con le parti interessate

per lo sviluppo e l'implementazione del proprio sistema di gestione, almeno nei seguenti casi:

- [Definizione delle politiche](#);
- [Identificazione, valutazione e definizione delle priorità degli impatti negativi e dei rischi](#);
- [Monitoraggio delle prestazioni e dei sistemi di gestione, anche dei partner commerciali](#);
- Progettazione e gestione di [canali e processi di reclamo](#);
- Determinazione delle opzioni di rimedio; e
- La necessaria conoscenza mancante all'organizzazione.

M3.3 - Il coinvolgimento delle parti interessate deve, come minimo:

- a) Cercare attivamente il contributo e il feedback delle parti interessate;
- b) Essere accessibile;
- c) Essere condotto in buona fede;
- d) Rispondere alle preoccupazioni delle parti interessate; e
- e) Non dare luogo a ritorsioni o punizioni.

M3.4 - L'organizzazione deve considerare i bisogni, le aspettative, le preoccupazioni e i reclami degli stakeholder nel processo decisionale dell'organizzazione.

M4: Impegno e coerenza delle politiche

M4.1 - L'organizzazione deve stabilire, documentare e aggiornare periodicamente una politica scritta che illustri il suo impegno nei confronti dei principi di questo Standard. Come minimo, l'organizzazione deve impegnarsi a:

- a) Soddisfare o superare i requisiti e i principi della presente norma, [i requisiti legali pertinenti e altri requisiti pertinenti](#);
- b) Affrontare [i rischi](#) che provoca, contribuisce a provocare o a cui è direttamente collegata attraverso le sue operazioni o relazioni commerciali con misure commisurate alla loro gravità e probabilità;
- c) Dare priorità alle soluzioni che prevengono gli impatti negativi sia a breve che a lungo termine;
- d) Comportarsi in modo etico e con integrità nel rispetto di questo Standard;
- e) Mantenere sistemi di gestione integrati per garantire la coerenza nel soddisfare i requisiti di questo Standard;
- f) Mantenere la consultazione e rispondere alle aspettative dei [lavoratori](#) e delle altre [parti interessate](#), anche cercando di impegnarsi nel dialogo sociale;

- g) Considerare i rischi per il personale quando si effettua la pianificazione aziendale e impegnarsi a mitigare gli impatti associati; e
- h) [Migliorare continuamente](#) le proprie prestazioni e i sistemi di gestione relativi a questo Standard.

M4.2 - L'organizzazione deve stabilire, documentare e aggiornare periodicamente una politica scritta contenente le aspettative che i partner commerciali hanno a livello reciproco. Questo documento dovrà come minimo contenere l'impegno a :

- a) Richiedere ai partner commerciali riguardante il rispetto dei principi del presente Standard, dei [requisiti legali e di altri requisiti pertinenti](#);
- b) Condurre una due diligence dei partner commerciali;
- c) Affrontare i modi in cui l'organizzazione causa, contribuisce o è collegata all'incapacità dei partner commerciali di soddisfare le aspettative di cui sopra.; e
- d) Stabilire aspettative chiare per la conclusione dei rapporti con i partner commerciali, compreso un adeguato coinvolgimento e una valutazione dei rischi per il personale prima di porre fine ai rapporti commerciali.

M4.3 - Le politiche, le prassi, gli obiettivi e gli incentivi dell'organizzazione non devono contraddire o minare i suoi impegni nei confronti dei principi di questo Standard o degli [obiettivi dell'organizzazione](#).

M4.4 - Le politiche, le attività di lobbying e le altre interazioni esterne dell'organizzazione non devono contraddire o minare i suoi impegni nei confronti dei principi di questo Standard o degli [obiettivi dell'organizzazione](#).

M5: Contesto, Impatti e rischi

M5.1 - L'organizzazione deve periodicamente identificare e cercare di comprendere il proprio contesto, tra cui:

- a) Le operazioni dell'organizzazione;
- b) Le relazioni commerciali dirette e indirette dell'organizzazione;
- c) Le esigenze e le aspettative dei [lavoratori, dei loro rappresentanti](#) e delle altre [parti interessate rilevanti](#); e
- d) Altri aspetti del proprio ambiente operativo interno ed esterno, compresi i fattori normativi, di mercato, culturali, sociali, economici e di altro tipo rilevanti.

M5.2 - Considerando il proprio contesto, l'organizzazione deve identificare periodicamente:

- a) Gli impatti negativi effettivi e potenziali rilevanti per questo Standard che l'azienda

causa, contribuisce a causare o ai quali è direttamente collegata (o potrebbe causare, contribuire a causare o essere direttamente collegata) attraverso le sue operazioni o relazioni commerciali in circostanze normali o eccezionali, inclusi gli impatti che colpiscono in particolare le popolazioni vulnerabili;

- b) I fattori di rischio relativi agli impatti negativi effettivi e potenziali;
- c) La misura del contributo agli impatti negativi effettivi e potenziali causati dai suoi partner commerciali; e
- d) Impatti negativi effettivi e potenziali relativi alla sua performance rispetto a questo Standard che possono derivare da questioni di etica o integrità aziendale.

M5.3 - L'organizzazione deve periodicamente valutare, dare priorità e documentare i propri rischi in base alla gravità degli impatti negativi e alla gravità e probabilità dei potenziali impatti negativi.

M5.4 - Per i rischi prioritari, l'organizzazione deve identificare le cause radice, prendendo in considerazione le cause potenziali, tra cui:

- Cause dovute ai sistemi di gestione;
- Cause operative, compreso il modello di business dell'organizzazione; e
- Cause esterne, comprese quelle sociali, culturali, normative e/o ambientali.

M6: Obiettivi, pianificazione e risorse

M6.1 - L'organizzazione deve stabilire, documentare e aggiornare periodicamente gli obiettivi organizzativi. Tali obiettivi devono essere concepiti per:

- a) Soddisfare o superare i requisiti e i principi della presente norma, i [requisiti legali pertinenti e altri requisiti pertinenti](#);
- b) Soddisfare [gli impegni della politica](#) dell'organizzazione;
- c) Affrontare [i rischi](#) presenti per l'organizzazione;
- d) Affrontare le questioni di etica e integrità aziendale rilevanti per il presente Standard;
- e) Affrontare le questioni di preparazione e risposta alle emergenze rilevanti per questo Standard;
- f) Cercare il dialogo sociale, anche a sostegno di accordi tripartiti e altri accordi vincolanti per raggiungere i propri obiettivi; e
- g) [Migliorare continuamente](#) le prestazioni dell'organizzazione e i sistemi di gestione relativi a questo Standard.

M6.2 - Per affrontare i [rischi](#) che provoca o a cui contribuisce, l'organizzazione deve (tenendo in debita considerazione le conseguenze non intenzionali) pianificare azioni per:

- a) Porre fine agli impatti negativi;
- b) Prevenire futuri impatti negativi;
- c) Mitigare i rischi; e
- d) Garantire un'azione di rimedio per gli individui e i gruppi colpiti da impatti negativi.

M6.3 - Per affrontare i [rischi](#) a cui è direttamente collegata, l'organizzazione deve pianificare la collaborazione e l'uso della propria influenza sulle [parti interessate](#), compresi i partner commerciali, per porre fine, prevenire, mitigare e rimediare a tali rischi.

M6.4 - L'organizzazione deve definire e pianificare periodicamente le azioni e i processi necessari per raggiungere i propri obiettivi. Nel fare ciò, l'organizzazione deve considerare necessario:

- La presenza di sistemi di gestione - tra cui politiche e procedure verbali e scritte, ruoli e responsabilità, documentazione, incentivi e obiettivi per il personale, formazione e sviluppo delle capacità di, monitoraggio, sensibilizzazione dei lavoratori e delle parti interessate, indicatori e metriche;
- Risorse - comprese le risorse finanziarie, materiali, di personale e di informazione, come le competenze necessarie e l'esperienza esterna, le infrastrutture, i mezzi di comunicazione e i sistemi informativi.
- Relazioni - tra cui il dialogo sociale, il sostegno agli accordi tripartiti e ad altri accordi vincolanti e le relazioni con i partner commerciali, il governo e altre parti interessate interne ed esterne.

M7: Consapevolezza e Implementazione

M7.1 - L'organizzazione deve attuare i [processi e le azioni pianificate](#) e impiegare le [risorse assegnate](#), adeguando periodicamente i piani e le risorse, se necessario, per garantire la continuità della pertinenza e dell'efficacia.

M7.2 - L'organizzazione deve garantire che il personale sia a conoscenza e abbia consapevolezza, comprensione, accesso alle informazioni e canali di comunicazione adeguati riguardanti:

- I loro diritti legali;
- I loro diritti nelle modalità definite nel presente Standard;
- [Rischi](#) legati al loro impiego;
- [Politiche](#) organizzative [obiettivi, azioni e processi](#);
- I loro ruoli e responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi e degli impegni dell'organizzazione;
- [Meccanismi e canali rilevanti per il loro coinvolgimento nel sistema di gestione](#); e

- Meccanismi e canali rilevanti per la tutela dei loro diritti, compresi i meccanismi di accesso meccanismi di rimedio.

M7.3 - L'organizzazione deve garantire che [le parti interessate](#) siano adeguatamente consapevoli dei:

- [Rischi](#) rilevanti;
- [Politiche](#) organizzative, [obiettivi, azioni e processi](#); e
- [Canali per il loro coinvolgimento](#) e per la tutela dei loro diritti, come definito in questo Standard.

M7.4 - Nelle interazioni con i partner commerciali, l'organizzazione deve:

- a) Assicurarsi che i partner aziendali abbiano consapevolezza, comprensione, accesso alle informazioni e canali di comunicazione adeguati in merito alle [politiche dell'organizzazione](#), agli [obiettivi, alle azioni e ai processi](#);
- b) Assicurarsi che i termini e le pratiche commerciali non compromettano la capacità dei partner commerciali di soddisfare le [aspettative reciproche](#) stabilite;
- c) Fornire ai partner aziendali il supporto necessario per eliminare, prevenire, mitigare e correggere [i rischi](#), in base al contributo dell'organizzazione a tali impatti;
- d) Cercare di ridurre al minimo gli oneri amministrativi [delle aspettative reciproche](#) per i partner commerciali, ove possibile; e
- e) Non interrompere le relazioni commerciali in risposta ai [rischi](#), a meno che:
 - i. Il partner commerciale ripetutamente non riesca ad affrontare il rischio dopo un adeguato impegno e supporto da parte dell'organizzazione; e
 - ii. Il rischio di interrompere la relazione non sia superiore al rischio iniziale.

M7.5 - Le informazioni documentate rilevanti per soddisfare i requisiti della presente norma devono essere:

- Disponibili e in formato adeguato;
- Accurate e chiare;
- controllate efficacemente; e
- Identificabili.

M8: Integrità e Trasparenza

M8.1 – Nel soddisfare i requisiti della presente Norma, l'organizzazione deve operare e comunicare con integrità.

M8.2 - L'organizzazione deve riferire periodicamente e pubblicamente in merito ai propri processi e risultati relativi a questo Standard. La rendicontazione pubblica deve, come minimo:

- a) Essere trasparente, veritiera e chiara;
- b) Soddisfare le esigenze e le aspettative delle [parti interessate](#);
- c) Includere [l'impegno dell'organizzazione alla propria politica](#);
- d) Descrivere le operazioni commerciali dell'organizzazione;
- e) Comunicare come l'organizzazione sta affrontando i propri rischi;
- f) Fornire informazioni, su richiesta, sull'uso dei meccanismi di reclamo e sui risultati dei processi di reclamo;
- g) Soddisfare i [requisiti legali, normativi e di rendicontazione](#); e
- h) Essere adeguatamente accessibili e disponibili per le [parti interessate](#).

M8.3 - L'organizzazione deve impegnarsi in modo trasparente e aperto con le terze parti autorizzate, anche fornendo l'accesso alla documentazione, ai registri, ai materiali, alle persone e agli ambienti di lavoro richiesti.

M9: Meccanismi di monitoraggio e gestione reclami

M9.1 - L'organizzazione deve monitorare le proprie prestazioni e i propri sistemi di gestione per soddisfare i requisiti della presente norma. Il monitoraggio deve, come minimo:

- a) Valutare l'attuazione delle [azioni e dei processi pianificati](#);
- b) Valutare l'aderenza a questo Standard;
- c) Valutare le prestazioni dei partner commerciali rilevanti rispetto alle [aspettative reciproche stabilite](#); e
- d) Essere adeguatamente documentati.

M9.2 - L'organizzazione deve incorporare nei suoi processi di monitoraggio informazioni provenienti da più fonti, comprese quelle rilevanti:

- [Valutazione e prioritizzazione dei rischi](#);
- [Indicatori e metriche previsti](#);
- Meccanismi di reclamo e canali di comunicazione interni ed esterni;
- [Impegno e comunicazione dei lavoratori](#);
- [Reclami e preoccupazioni degli stakeholder](#);
- Dialogo sociale e feedback da accordi tripartiti e altri accordi vincolanti;
- Fonti di notizie e informazioni disponibili al pubblico;
- Audit interni ed esterni; e

- Esperti esterni.

M9.3 - L'organizzazione deve stabilire, mantenere e monitorare un meccanismo di reclamo che consenta al personale di sollevare dubbi, questioni, reclami, incidenti e lamentele relative a questo Standard nei confronti dell'organizzazione o dei suoi partner commerciali. I meccanismi di reclamo dell'organizzazione per il personale devono:

- Essere legittimi, accessibili, prevedibili, equi, trasparenti, basati sul dialogo, compatibili con i diritti e fonte di miglioramento continuo;
- Mantenere la riservatezza degli utenti;
- Non comportare ritorsioni nei confronti degli utenti, sia da parte dell'organizzazione che di altre parti; e
- Non comportare perdite di guadagno per il personale che partecipa alle procedure di reclamo.

M9.4 - L'organizzazione deve stabilire, mantenere e monitorare un meccanismo di reclamo per gli stakeholder esterni per sollevare preoccupazioni, questioni, reclami, incidenti e lamentele relative a questo Standard contro l'organizzazione o i suoi partner commerciali. I meccanismi di reclamo dell'organizzazione per gli stakeholder esterni devono:

- Essere legittimi, accessibili, prevedibili, equi, trasparenti, basati sul dialogo, compatibili con i diritti e fonte di miglioramento continuo;
- Mantenere la riservatezza degli utenti;
- Non comportare ritorsioni nei confronti degli utenti, sia da parte dell'organizzazione che di altre parti; e
- Non comportare perdite di guadagno per il personale che partecipa alle procedure di reclamo.

M9.5 - L'organizzazione deve impegnarsi in buona fede nei processi esterni di gestione dei reclami e riparazione relativi agli impatti negativi sui diritti umani e ai rischi che ha causati, a cui ha contribuito o a cui è direttamente collegata attraverso le sue operazioni o relazioni commerciali.

M9.6 - I risultati del monitoraggio e dei meccanismi di reclamo devono tradursi in azioni (comprese modifiche ai [sistemi di gestione, alle risorse e/o alle relazioni](#)) per

- a) Porre fine agli impatti negativi;
- b) Prevenire futuri impatti negativi;
- c) Mitigare i rischi; e
- d) Garantire la riparazione per gli individui e i gruppi colpiti da impatti negativi.

M10: Analisi strategica, processo di revisione e miglioramento continuo

M10.1 - L'organizzazione deve riesaminare periodicamente le proprie prestazioni rispetto agli [obiettivi](#) e al presente Standard. Durante il riesame, l'organizzazione deve valutare, come minimo:

- a) Progressi nel raggiungimento degli [obiettivi](#);
- b) Efficacia delle [azioni e dei processi pianificati e implementati](#);
- c) Appropriatezza e adeguatezza delle [azioni, dei processi e delle risorse pianificate e implementate](#);
- d) Efficacia del proprio sistema di gestione; e
- e) Opportunità di migliorare le proprie prestazioni.

M10.2 - L'organizzazione deve incorporare nella sua revisione informazioni provenienti da più fonti, comprese quelle rilevanti:

- [Valutazione e prioritizzazione dei rischi](#);
- [Processi di monitoraggio](#);
- [Meccanismi di reclamo interni ed esterni](#) e canali di comunicazione ;
- [Impegno e comunicazione dei lavoratori](#);
- [Reclami e preoccupazioni degli stakeholder](#);
- Dialogo sociale e feedback da accordi firmati tra parti rilevanti e altri accordi vincolanti;
- Fonti di notizie e informazioni disponibili al pubblico;
- Audit interni ed esterni; e
- Esperti esterni.

M10.3 - I risultati di questa revisione devono:

- a) Informare l'organizzazione in merito alla valutazione periodica e alla definizione delle priorità dei rischi e dei processi di monitoraggio;
- b) Informare la strategia organizzativa e il processo decisionale; e
- c) Se necessario, apportare modifiche alle politiche dell'organizzazione, alle risorse, agli obiettivi, ai processi e alle azioni .

M10.4 - L'organizzazione deve dimostrare un miglioramento continuo del lavoro decoroso nelle prestazioni e nel sistema di gestione, mediante:

- a) Affrontando costantemente i rischi a tutti i livelli di priorità;
- b) Identificando e perseguendo le opportunità di miglioramento delle condizioni di lavoro che vadano oltre i requisiti del presente Standard; e
- c) Identificando e perseguendo le opportunità per aumentare il [coinvolgimento e](#)

[l'integrazione parti interessate](#) e [dei lavoratori](#) nel sistema di gestione dell'organizzazione.

Sezione 2: Principi del lavoro dignitoso e criteri di prestazione

Questa sezione descrive i diritti umani fondamentali (principi) associati al lavoro dignitoso e i requisiti specifici (criteri) per raggiungere il lavoro dignitoso.

Ogni clausola inizia con un elenco di Principi. Si tratta di diritti umani fondamentali che devono essere tutelati dagli Stati e rispettati dalle imprese. Alcuni diritti fondamentali si applicano a tutte le persone, altri solo ai lavoratori e altri ancora a gruppi specifici di persone (come i bambini). I diritti sono assoluti, ovvero si applicano in egual misura a tutte le persone, ai lavoratori o ad altri gruppi, come indicato.

Per rispettare pienamente i diritti umani, le organizzazioni devono evitare di violarli e devono affrontare qualsiasi impatto negativo sui diritti umani in cui sono coinvolte. I Principi di questa sezione definiscono i diritti umani specifici relativi al lavoro dignitoso che le organizzazioni devono rispettare. Non impongono requisiti specifici alle organizzazioni, ma piuttosto definiscono il contesto per i criteri di ciascuna clausola.

I criteri forniscono i requisiti per le organizzazioni. Sono i risultati che le organizzazioni devono raggiungere per dimostrare il rispetto dei Principi. Mentre i Principi si applicano a tutte le persone, ai lavoratori o ad altri gruppi in generale, i Criteri si applicano al personale (o ad altre parti interessate specifiche) dell'organizzazione. Questo è l'ambito di responsabilità dell'organizzazione ai sensi dello Standard.

- 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: Orari, salari e prestazioni dignitose
- 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 dagli Stati e rispettati dalle imprese nel contesto del lavoro.

- I. I bambini hanno il diritto di essere protetti dal lavoro minorile.
- II. I bambini, compresi i giovani lavoratori, hanno il diritto di sostenere i loro bisogni fondamentali.
- III. I bambini, compresi i giovani lavoratori, hanno diritto ad uno sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.
- IV. I bambini, compresi i giovani lavoratori, hanno il diritto di perseguire un'istruzione, liberi da qualsiasi lavoro che li privi della possibilità di frequentare la scuola.
- V. I bambini, compresi i giovani lavoratori, hanno diritto a un trattamento equo, alla sicurezza e a una protezione speciale sul posto di lavoro.
- VI. I bambini, compresi i giovani lavoratori, hanno il diritto di essere ascoltati e rappresentati sul posto di lavoro.

Criteri di prestazione

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

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

D1.2 - L'organizzazione non deve impiegare bambini di età inferiore ai 15 anni (o di età inferiore a quella dell'obbligo scolastico, se essa è superiore). Possono essere fatte eccezioni nei casi in cui i bambini soddisfino la definizione di "Bambino/i che Lavorano Legalmente" di cui al presente Standard.

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

- a) Tuteli lo sviluppo sociale, morale e fisico dei lavoratori e non costituisca un pericolo per la loro salute e il loro benessere generale;
- b) Non sia così esigente da compromettere i loro risultati scolastici;
- c) Fornisca una retribuzione e benefici commisurati a quella dei lavoratori adulti in posizioni analoghe; e
- d) Non superi le limitazioni delle orario di lavoro, tra le quali:
 - i. 8 ore di lavoro in un giorno (o il massimo legale se inferiore a 8 ore),

- ii. 10 ore al giorno per la scuola, il lavoro e il trasporto insieme (o il massimo legale se inferiore a 10 ore), e
- iii. Non si svolge durante le ore notturne.

D1.4 - Quando bambini non lavoratori sono presenti in ambienti di lavoro, l'organizzazione deve garantire:

- a) Protezione dai pericoli e dai rischi per la salute;
- b) Soddisfacimento dei bisogni di base adeguati all'età del bambino (ad esempio, accesso a cibo, acqua, servizi igienici, ecc.);
- c) Supervisione adeguata e continua da parte di un adulto; e
- d) Non interferenza con i processi dell'organizzazione.

D1.5 - L'organizzazione deve sviluppare e implementare sistemi di gestione efficaci per soddisfare o superare i requisiti e i principi associati alla protezione dei bambini e dei giovani lavoratori in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali, tra cui:

- a) [M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership;](#)
- b) [M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori;](#)
- c) [M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate;](#)
- d) [M4: Impegno e coerenza delle politiche;](#)
- e) [M5: Contesto, impatti e rischi;](#)
- f) [M6: Obiettivi, pianificazione e risorse;](#)
- g) [M7: Consapevolezza e attuazione;](#)
- h) [M8: Integrità e Trasparenza;](#)
- i) [M9: Meccanismi di monitoraggio e reclamo;](#) e
- j) [M10: Analisi strategica, revisione e miglioramento continuo.](#)

D2: Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Principi

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

- I. I lavoratori hanno il diritto di formare, aderire e partecipare a sindacati indipendenti e ad altre organizzazioni di lavoratori di loro scelta per promuovere e proteggere i loro interessi.
- II. I lavoratori hanno il diritto di contrattare collettivamente per i loro interessi e di contrattare in buona fede con i datori di lavoro e le organizzazioni dei datori di lavoro.
- III. I lavoratori hanno il diritto di essere liberi da discriminazioni, molestie, intimidazioni o ritorsioni basate sul loro stato di affiliazione a sindacati e altre organizzazioni di lavoratori.

Criteri di prestazione

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

D2.1 - L'organizzazione deve rispettare e riconoscere il diritto del personale di formare, aderire e partecipare liberamente 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 dei propri diritti di formare, aderire e partecipare a sindacati e altre organizzazioni di lavoratori di propria scelta senza conseguenze negative o ritorsioni da parte dell'organizzazione.

D2.3 - L'organizzazione deve garantire di non interferire, direttamente o tramite terzi, con la costituzione, 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 discriminazioni, molestie, intimidazioni o ritorsioni a causa della loro appartenenza a un sindacato o alla loro attività sindacale.

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 - L'organizzazione deve condurre la contrattazione collettiva in buona fede con i rappresentanti dei lavoratori, i sindacati e le altre organizzazioni dei lavoratori, se questi lo richiedono.

D2.7 - Laddove 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, purché tali accordi siano più vantaggiosi per i lavoratori rispetto agli accordi settoriali in vigore.

D2.8 - L'organizzazione deve garantire che i comitati di consultazione sul posto di lavoro, compresi i social performance teams, e altri gruppi di lavoratori non interferiscano con l'istituzione, il funzionamento o la gestione dei sindacati e di altre organizzazioni dei lavoratori o con la contrattazione collettiva.

D2.9 - L'organizzazione deve sviluppare e implementare sistemi di gestione efficaci per soddisfare o superare i requisiti e i principi associati alla libertà di associazione e al diritto alla contrattazione collettiva in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali, tra cui:

- a) [M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership;](#)
- b) [M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori;](#)
- c) [M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate;](#)
- d) [M4: Impegno e coerenza delle politiche;](#)
- e) [M5: Contesto, impatti e rischi;](#)
- f) [M6: Obiettivi, pianificazione e risorse;](#)
- g) [M7: Consapevolezza e attuazione;](#)
- h) [M8: Integrità e Trasparenza;](#)
- i) [M9: Meccanismi di monitoraggio e reclamo;](#) e
- j) [M10: Analisi strategica, revisione e miglioramento continuo.](#)

D3: Assunzione, impiego e licenziamento liberi ed equi

Principi

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

- I. Le persone hanno diritto alla libertà di scelta e alla dignità durante il processo di assunzione, durante lo svolgimento della loro attività lavorativa, e al momento della cessazione del rapporto di lavoro.
- II. Le persone hanno il diritto di essere libere da frodi, coercizione, sfruttamento, intimidazioni, minacce e violenza.
- III. Le persone hanno diritto a un trattamento dignitoso ed equo da parte di tutti gli individui legati all'ambiente lavorativo.
- IV. Le persone hanno il diritto di essere libere da forme di schiavitù moderna, dalla tratta di esseri umani e dal lavoro forzato o coatto.

Criteri di prestazione

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

D3.1 - L'organizzazione deve rispettare i diritti del personale e dei candidati a un'assunzione, a un impiego e a un licenziamento liberi ed equi.

D3.2 - L'organizzazione deve assicurarsi che il personale e i candidati comprendano e accettino volontariamente i termini e le condizioni di assunzione, impiego e cessazione del rapporto di lavoro, anche attraverso:

- a) Utilizzo di linguaggi e metodi di comunicazione accessibili e comprensibili;
- b) Descrizione chiara, accurata e completa dei processi rilevanti, dei dettagli del ruolo e delle condizioni di lavoro;
- c) Accordo di lavoro chiaro, accurato e completo; e
- d) Descrizione chiara, accurata ed esaustiva delle condizioni di vita, se pertinente.

D3.3 - L'organizzazione deve comunicare chiaramente e in anticipo al personale interessato qualsiasi modifica dei termini e delle condizioni di impiego o di licenziamento, con un tempo sufficiente per consentire al personale di prendere accordi alternativi, se lo desidera.

D3.4 - L'organizzazione deve assicurare che il personale e i candidati abbiano libertà di movimento nelle fasi di reclutamento, impiego e licenziamento, tra cui:

- a) Accesso continuativo ai documenti di identità e ad altri documenti importanti;
- b) Straordinari volontari e non eccessivi, ove applicabili;
- c) Libertà da minacce, riscatti o trattenute nei confronti di persone, salari o proprietà;
- d) Autonomia fisica e movimento ragionevoli negli ambienti di lavoro; e
- e) Libertà di trasferire le proprie competenze e conoscenze a un nuovo impiego senza indebite restrizioni.

D3.5 - L'organizzazione deve garantire che il personale e i candidati siano liberi da oneri finanziari legati all'assunzione, all'impiego e al licenziamento, tra cui:

- Servitù dovuta a debiti;
- Sanzioni finanziarie;
- Costi;
- Furto o confisca del salario; e
- Sistemi di sfruttamento basati sulla produzione a cottimo.

D3.6 - L'organizzazione deve garantire che gli oneri e i costi relativi all'assunzione, all'impiego e al licenziamento non siano sostenuti, in tutto o in parte, dal personale o dai richiedenti.

D3.7 - L'organizzazione deve garantire che il personale e i candidati siano liberi da molestie e intimidazioni durante l'assunzione, l'impiego e il licenziamento, inclusi:

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

D3.8 - L'organizzazione deve garantire che le politiche e le pratiche disciplinari:

- Siano comunicate chiaramente al personale al momento dell'assunzione;
- Siano applicati in modo coerente ed equo in tutta l'organizzazione; e
- Siano chiaramente documentati e comunicati al personale coinvolto.

D3.9 - L'organizzazione deve garantire che i termini e le condizioni di lavoro, tra cui l'ubicazione, la disponibilità di un alloggio, la fornitura di canali di comunicazione privati, la disponibilità di mezzi di trasporto, l'orario di lavoro e altro, non isolino indebitamente il personale.

D3.10 - L'organizzazione deve garantire che i termini e le condizioni di lavoro, tra cui l'ubicazione, la disponibilità di un alloggio, di canali di comunicazione privati, di mezzi di

trasporto disponibili, di orari di lavoro e altro, non costringano indebitamente il personale a separarsi dai figli e dalle persone a carico.

D3.11 - Nel caso in cui l'organizzazione partecipi o utilizzi programmi di apprendistato, tirocinio o formazione professionale, deve garantire che le posizioni create attraverso questi programmi:

- a) Non siano utilizzate per sostituire le posizioni regolari;
- b) Siano per una durata prestabilita;
- c) Non siano retribuite al di sotto del salario minimo legale e che
- d) Contribuiscano allo sviluppo delle capacità, delle competenze professionali e/o di altri attributi legati al lavoro del personale.

D3.12 - L'organizzazione deve garantire che qualsiasi cessazione del rapporto di lavoro sia equa e trasparente, includendo aspetti:

- a) Non discriminatori;
- b) Adeguata allocazione delle risorse per rispettare i contratti, le contrattazioni collettive vincolanti e le [leggi e i regolamenti applicabili](#);
- c) Pagamento tempestivo di indennità di licenziamento, salari e altri compensi; e
- d) Il ricorso a licenziamenti su larga scala solo come ultima risorsa.

D3.13 - L'organizzazione deve sviluppare e implementare sistemi di gestione efficaci per soddisfare o superare i requisiti e i principi associati al reclutamento, all'impiego e alla cessazione liberi ed equi in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali, tra cui:

- a) [M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership](#);
- b) [M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori](#);
- c) [M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate](#);
- d) [M4: Impegno e coerenza delle politiche](#);
- e) [M5: Contesto, impatti e rischi](#);
- f) [M6: Obiettivi, pianificazione e risorse](#);
- g) [M7: Consapevolezza e attuazione](#);
- h) [M8: Integrità e Trasparenza](#);
- i) [M9: Meccanismi di monitoraggio e reclamo](#); e
- j) [M10: Analisi strategica, revisione e miglioramento continuo](#).

D4: Orari di lavoro, salari e benefici adeguati

Principi

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

- I. Le persone hanno diritto a un tenore di vita dignitoso che favorisca la salute, la sicurezza e la partecipazione alla società.
- II. Le persone hanno il diritto di essere equamente compensate per il loro tempo, il loro lavoro e altri contributi.
- III. Le persone hanno diritto a orari di lavoro ragionevoli, compresa la concessione di congedi adeguati.

Criteri di prestazione

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

D4.1 - L'organizzazione deve rispettare i diritti del personale a orari, salari e benefici che sostengano un tenore di vita dignitoso.

D4.2 - L'organizzazione deve rispettare i diritti del personale ad avere almeno un salario o un reddito di sussistenza (o un salario minimo legale, se superiore) e a ricevere i benefici previsti dalla legge.

D4.3 - Laddove ostacoli legati al contesto impediscano all'organizzazione di fornire autonomamente al personale un salario e un reddito adeguati, l'organizzazione deve collaborare con le parti interessate per affrontarle, anche attraverso:

- a) L'impegno al dialogo sociale, anche a sostegno dei pertinenti accordi firmati tra parti rilevanti e di altri accordi vincolanti.
- b) L'impegno con partner commerciali, governo e altri stakeholder interni ed esterni.

D4.4 - L'organizzazione deve rispettare il diritto del personale a orari ragionevoli, che limitino almeno:

- a) L'orario di lavoro regolare a 48 ore settimanali (o il massimo consentito dalla legge, se inferiore); e
- b) Gli straordinari a 12 ore settimanali (o il massimo consentito dalla legge, se inferiore).

D4.5 - L'organizzazione deve garantire che gli straordinari:

- a) Siano volontari, a meno che la legge nazionale e un contratto collettivo vincolante non lo consentano;
- b) Vengano pagati con una maggiorazione;
 - a. Nei casi in cui il tasso di maggiorazione non sia definito dalla legge, si applicano le tariffe straordinarie prevalenti nei vari settori del Paese.
- c) Sia calcolato per settimana lavorativa, a meno che la legge nazionale e un contratto collettivo vincolante non lo consentano;
- d) Soddisi i [requisiti legali e altri requisiti pertinenti](#); e
- e) Non venga richiesto regolarmente, anche a causa di una pianificazione inadeguata o del mancato pagamento del salario o del reddito di sussistenza.

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

- a) Sostengano un tenore di vita dignitoso;
- b) Siano prevedibili e convenienti per il personale;
- c) Non comportino rischi per la salute e la sicurezza;
- d) Prevedano pause e periodi di riposo adeguati;
- e) Non utilizzino la media oraria per privare il personale della retribuzione maggiorata;
- f) Prevedano almeno 24 ore di riposo dopo sei giorni consecutivi di lavoro, a meno che non si applichi una delle eccezioni sottostanti:
 - i. La legge nazionale e un contratto collettivo di lavoro vincolante lo consentono, o
 - ii. La convenzione ILO lo consente, oppure
 - iii. Il lavoro consecutivo più lungo è richiesto da circostanze eccezionali e il personale richiede i giorni consecutivi aggiuntivi;
- g) Forniscano al personale adeguati permessi retribuiti e non retribuiti, tra cui:
 - i. Congedo per malattia,
 - ii. Congedo familiare,
 - iii. Ferie e
 - iv. Giorni festivi;
- h) Siano attenti alle esigenze di flessibilità basate sui dati demografici del personale; e
- i) Non limitino ingiustamente l'accesso a benefit organizzativi o governativi.

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

- a) La retribuzione corrisponda o superi l'importo che guadagnerebbero lavorando lo stesso numero di ore con il salario di sussistenza e le maggiorazioni per gli straordinari; e
- b) Il personale abbia una ragionevole discrezionalità sulle ore di lavoro.

D4.8 - L'organizzazione dovrà corrispondere tutti i salari e i benefit dovuti in modo regolare, puntuale e conveniente per il personale.

D4.9 - Oltre a compensare il personale per il tempo trascorso a svolgere il proprio ruolo, l'organizzazione deve fornire al personale un compenso adeguato per:

- Il tempo durante il quale sono tenuti a trovarsi sul posto di lavoro;
- Tempo di lavoro perso a causa di infortuni o malattie legate al lavoro; e
- Tempo di lavoro perso per la partecipazione a corsi di formazione, social performance team o processi di reclamo.

D4.10 - L'organizzazione deve garantire che il personale riceva regolarmente buste paga che riportino in modo chiaro, completo e accurato le ore lavorate e la composizione di salari, benefit e detrazioni dovuti.

D4.11 - In caso di interruzione della continuità operativa, l'organizzazione deve dare priorità al pagamento di indennità, salari e altri compensi al personale.

D4.12 - L'organizzazione deve garantire che le deduzioni disciplinari dal salario o dalle ore di lavoro:

- a) Vengano prelevate dai salari dovuti solo se la legge nazionale e un contratto collettivo vincolante lo consentono;
- b) Siano ragionevoli e per un periodo di tempo limitato ;
- c) Non portino i salari al di sotto del salario di sussistenza (o del salario minimo legale, se più alto); e
- d) Offrano la possibilità di fare ricorso.

D4.13 - 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 modalità di lavoro da casa:

- a) Siano misurati e basati su prove;
- b) Non siano in contrasto con i requisiti della presente norma;
- c) Forniscano salari e orari che sostengano un tenore di vita dignitoso;
- d) Non comportino rischi ingiustificati per la salute e la sicurezza; e
- e) Siano trasparenti, prevedibili e convenienti per il personale.

D4.14 - L'organizzazione deve sviluppare e implementare sistemi di gestione efficaci per soddisfare o superare i requisiti e i principi associati a orari, salari e benefici dignitosi in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali, tra cui:

- a) [M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership;](#)
- b) [M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori;](#)
- c) [M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate;](#)
- d) [M4: Impegno e coerenza delle politiche;](#)
- e) [M5: Contesto, impatti e rischi;](#)
- f) [M6: Obiettivi, pianificazione e risorse;](#)
- g) [M7: Consapevolezza e attuazione;](#)
- h) [M8: Integrità e Trasparenza;](#)
- i) [M9: Meccanismi di monitoraggio e reclamo;](#) e
- j) [M10: Analisi strategica, revisione e miglioramento continuo.](#)

D5: Libertà dalla discriminazione

Principi

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

- I. Le persone hanno diritto all'istruzione e all'occupazione.
- II. Le persone hanno il diritto alla non discriminazione, compresa la parità di accesso e di opportunità nei processi educativi e occupazionali.
- III. Le persone hanno diritto a un ambiente di lavoro che sostenga il loro benessere mentale, emotivo e psicosociale.
- IV. Le persone hanno il diritto di essere libere da qualsiasi forma di comportamento indesiderato, comprese le molestie, il bullismo e l'intimidazione.

Criteri di prestazione

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

D5.1 - L'organizzazione deve rispettare i diritti del personale alla libertà da 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;
- Tirocinio;
- Valutazione delle prestazioni e feedback;
- Formazione e tutoraggio;
- Promozioni e opportunità;
- Reclami;
- Retribuzioni e benefit, tra cui alloggio, trasporto, pasti, benefit per il partner e la famiglia e altri;
- Processi disciplinari; e
- Cessazione e pensionamento.

D5.3 - L'organizzazione deve garantire che il personale sia libero da comportamenti indesiderati, tra cui molestie, bullismo e intimidazioni negli ambienti di lavoro e da parte di persone legate al lavoro.

D5.4 - L'organizzazione deve adottare misure ragionevoli per essere inclusiva rispetto alle differenze presenti nel personale, tra cui:

- Abilità;
- Usi e costumi di carattere religioso;
- Livelli di alfabetizzazione e di conoscenza di una lingua;
- Esigenze di igiene personale;
- Responsabilità di cura; e
- Altre esigenze che non incidono indebitamente sulla capacità del personale di svolgere il proprio ruolo.

D5.5 - L'organizzazione deve garantire che il personale non sia soggetto a procedure mediche/corporee invasive nell'ambito del proprio impiego, tra cui:

- Test di "verginità";
- Test di gravidanza;
- test HIV/AIDS; e
- Altri esami medici/corporei, ispezioni o procedure non rilevanti per il loro ruolo specifico.

Possono essere fatte eccezioni solo:

- a) Se necessario, per identificare, prevenire e mitigare gravi impatti negativi e rischi per l'individuo o altro personale; e
- b) Se chiaramente comunicato e concordato con il personale in anticipo.

D5.6 - L'organizzazione deve sviluppare e implementare sistemi di gestione efficaci per soddisfare o superare i requisiti e i principi associati alla libertà dalla discriminazione in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali, tra cui:

- a) [M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership;](#)
- b) [M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori;](#)
- c) [M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate;](#)
- d) [M4: Impegno e coerenza delle politiche;](#)
- e) [M5: Contesto, impatti e rischi;](#)
- f) [M6: Obiettivi, pianificazione e risorse;](#)
- g) [M7: Consapevolezza e attuazione;](#)
- h) [M8: Integrità e Trasparenza;](#)
- i) [M9: Meccanismi di monitoraggio e reclamo;](#) e
- j) [M10: Analisi strategica, revisione e miglioramento continuo.](#)

D6: Salute e sicurezza

Principi

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

- I. Le persone hanno diritto ad ambienti di lavoro sicuri e salubri.
- II. Le persone hanno diritto al benessere fisico e mentale.
- III. Le persone hanno il diritto di allontanarsi da un pericolo imminente senza chiedere il permesso.

Criteri di prestazione

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

D6.1 - L'organizzazione deve rispettare i diritti del personale alla salute e alla sicurezza, compreso il benessere fisico, sociale e mentale.

D6.2 - L'organizzazione deve assegnare un rappresentante della direzione competente le cui responsabilità comprendono la garanzia di ambienti di lavoro sicuri e salubri per il personale e il rispetto dei requisiti di salute e sicurezza del presente Standard.

D6.3 - L'organizzazione deve identificare periodicamente i pericoli e valutare e dare priorità ai rischi associati a salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro che l'organizzazione causa, contribuisce o è direttamente collegata alle sue operazioni o relazioni commerciali in circostanze normali o eccezionali. L'organizzazione deve tenere conto degli effetti immediati e di quelli a lungo termine o cumulativi nella valutazione dei rischi.

D6.4 - L'organizzazione deve affrontare adeguatamente i rischi derivanti dai pericoli presenti sul luogo di lavoro, tra cui, ma non solo:

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

D6.5 - L'organizzazione deve affrontare in modo adeguato i rischi derivanti da disastri ed emergenze naturali e di origine umana, tra cui, ma non solo:

- Incendio ed esplosione/implosione;
- Terremoti;
- Alluvioni;
- Siccità;
- Condizioni ambientali estreme, comprese le temperature estreme;
- Altre emergenze (non inerenti a incendi);
- Agenti patogeni (malattie trasmissibili); e
- Altre situazioni anomale o di emergenza prevedibili.

D6.6 - L'organizzazione deve affrontare in modo adeguato i rischi derivanti da tutte le altre condizioni che possono costituire un pericolo per il personale, tra cui, ma non solo:

- Sicurezza strutturale di edifici e strutture;
- Condizioni igienico-sanitarie sicure (bagni, cucine, alloggi, ecc.); e
- Sicurezza dei trasporti.

D6.7 - L'organizzazione deve affrontare adeguatamente i rischi derivanti da pericoli psicosociali, tra cui, ma non solo:

- Scadenze o aspettative di lavoro irragionevoli;
- Comportamenti aggressivi, di bullismo o intimidatori da parte di persone legate al lavoro;
- Inadeguatezza della privacy personale negli ambienti di lavoro;
- Mancanza di trasparenza o aspettative contrastanti; e

- Mancanza irragionevole di sicurezza o stabilità nell'impiego.

D6.8 - L'organizzazione deve garantire che il personale abbia adeguati consapevolezza, comprensione, accesso alle informazioni e canali di comunicazione, in merito a:

- Pericoli legati ai ruoli del personale e ai relativi rischi per la salute e la sicurezza
- [Politiche, procedure, ruoli e responsabilità](#) correlate; e
- I loro diritti in materia di salute e sicurezza.

D6.9 - In caso di infortunio sul lavoro, l'organizzazione deve prestare il primo soccorso e assistere il personale interessato nell'ottenere le cure mediche successive.

D6.10 - L'organizzazione deve fornire, mantenere e sostituire al personale gli adeguati dispositivi di protezione personale, come necessario, a spese dell'organizzazione stessa.

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

- Servizi igienici puliti;
- Acqua potabile;
- Spazi adeguati per le pause pranzo;
- Strutture igieniche per la conservazione degli alimenti (ove applicabile);
- Spogliatoi e depositi sicuri (ove applicabile); e
- Spazi privati per i genitori che allattano (ove applicabile).

D6.12 - L'organizzazione deve garantire che l'alloggio, il trasporto, il cibo e altri beni e servizi forniti dal datore di lavoro soddisfino i pertinenti standard di qualità nazionali e internazionali.

D6.13 - L'organizzazione deve sviluppare e implementare sistemi di gestione efficaci per soddisfare o superare i requisiti e i principi associati alla Salute e alla Sicurezza in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali, tra cui:

- a) [M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership;](#)
- b) [M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori;](#)
- c) [M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate;](#)
- d) [M4: Impegno e coerenza delle politiche;](#)
- e) [M5: Contesto, impatti e rischi;](#)
- f) [M6: Obiettivi, pianificazione e risorse;](#)
- g) [M7: Consapevolezza e attuazione;](#)
- h) [M8: Integrità e Trasparenza;](#)
- i) [M9: Meccanismi di monitoraggio e reclamo;](#) e

- j) [M10: Analisi strategica, revisione e miglioramento continuo.](#)

D7: Privacy

Principi

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

- I. Le persone hanno diritto a una ragionevole aspettativa di privacy nella loro vita personale e negli ambienti di lavoro.
- II. Le persone hanno il diritto di essere consapevoli e di capire come vengono utilizzati i loro dati personali.
- III. 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 del lavoro.

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

D7.2 - L'organizzazione deve raccogliere, elaborare e utilizzare solo i dati personali del personale, solamente:

- a) Per motivi direttamente attinenti al lavoro e/o ai servizi del personale;
- b) Per gli scopi per cui sono stati originariamente raccolti;
- c) In modo da rispettare l'autonomia personale del personale;
- d) Su base limitata quando si prendono decisioni in materia di impiego, promozione o licenziamento; e
- e) In modo non discriminatorio.

D7.3 - L'organizzazione deve garantire che la raccolta, la distribuzione, l'uso, la manutenzione e la disposizione dei dati personali del personale, come minimo:

- a) Sia accurata, valida e affidabile;
- b) Riduca al minimo i tipi e la quantità di dati raccolti;
- c) Garantisca sicurezza e riservatezza adeguate;
- d) Garantisca che i dati siano conservati solo per il tempo necessario allo scopo specificato e legittimo;

- e) Rispetti i diritti di proprietà intellettuale del personale; e
- f) Consideri i rischi specifici delle popolazioni vulnerabili.

D7.4 - L'organizzazione deve garantire che il personale abbia una sufficiente conoscenza, comprensione, accesso alle informazioni e canali per comunicare riguardo:

- La raccolta e l'utilizzo dei loro dati personali
- [Politiche, procedure, ruoli e responsabilità](#) correlate; e
- I loro diritti, compreso il diritto di rifiutare o limitare la raccolta e l'utilizzo, ove applicabile.

D7.5 - L'organizzazione deve sviluppare e implementare sistemi di gestione efficaci per soddisfare o superare i requisiti e i principi associati alla Privacy in tutte le sue operazioni e relazioni commerciali, tra cui:

- a) [M1: Impegno, coinvolgimento e integrazione della leadership](#);
- b) [M2: Coinvolgimento e integrazione dei lavoratori](#);
- c) [M3: Coinvolgimento e integrazione delle parti interessate](#);
- d) [M4: Impegno e coerenza delle politiche](#);
- e) [M5: Contesto, impatti e rischi](#);
- f) [M6: Obiettivi, pianificazione e risorse](#);
- g) [M7: Consapevolezza e attuazione](#);
- h) [M8: Integrità e Trasparenza](#);
- i) [M9: Meccanismi di monitoraggio e reclamo](#); e
- j) [M10: Analisi strategica, revisione e miglioramento continuo](#).

Appendice A. Definizioni

Pubblicata: 1 Gennaio 2026

Le definizioni possono essere periodicamente aggiornate.

1	Impatto negativo: Un effetto su un individuo o un gruppo che elimina o riduce la sua capacità di godere, esercitare o realizzare i propri diritti umani, come definito nei Principi D1-7 di questo Standard. ³
2	Terze parti autorizzate: Parti che hanno il diritto legale o contrattuale di impegnarsi con l'organizzazione. Può trattarsi di auditor, membri del team di audit e rappresentanti del SAI.
3	Partner commerciali: ⁴ Soggetti con cui l'organizzazione ha una relazione d'affari allo scopo di raggiungere i propri obiettivi aziendali. Include le entità con cui l'organizzazione ha una relazione diretta o indiretta lungo l'intera catena del valore, a monte e a valle, come reclutatori e società di selezione del personale, fornitori, subappaltatori, agenti, licenziatari, intermediari, distributori, fornitori di servizi e posizioni azionarie di minoranza e di maggioranza in joint venture.
4	Relazioni commerciali: le relazioni che un'organizzazione intrattiene con partner commerciali, soggetti 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 reclutatori e società di reclutamento, fornitori, subappaltatori, agenti, licenziatari, intermediari, distributori, fornitori di servizi e posizioni di minoranza e di maggioranza in joint venture. ⁵
5	Bambino/i: Qualsiasi persona di età inferiore ai 18 anni.
6	Lavoro minorile: ⁶ Lavoro che priva i bambini della loro infanzia, del loro potenziale e della loro dignità e che è dannoso per lo sviluppo fisico e mentale. Include il lavoro che: <ul style="list-style-type: none"> a) È mentalmente, fisicamente, socialmente o moralmente pericoloso e dannoso per i bambini; e/o

³ Adattato dai [Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani \(UNGP\)](#).

⁴ Adattato dal [Glossario degli standard GRI 2022](#).

⁵ Adattato da [UNGP Reporting Framework Glossary](#), Shift.

⁶ ILO, [Cos'è il lavoro minorile](#).

	<p>b) Interferisce con la loro scolarizzazione: privandoli dell'opportunità di frequentare una scuola, obbligandoli ad abbandonarla prematuramente, o imponendo loro di cercare di combinare la frequenza scolastica con un lavoro troppo lungo e pesante.</p> <p>Le peggiori forme di lavoro minorile:⁷</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tutte le forme di schiavitù o pratiche simili alla schiavitù, come la vendita e il traffico di bambini, servitù per debiti o altre forme di asservimento, e il lavoro forzato o coatto, inclusi il reclutamento forzato o coatto di bambini da impiegare in conflitti armati; b) L'uso, il procacciamento o l'offerta di un bambino per i fini della prostituzione, per la produzione di materiale pornografico o per spettacoli pornografici; c) L'uso, il procacciamento o l'offerta di un minore per attività illecite, in particolare per la produzione e il traffico di stupefacenti, come definito nei trattati internazionali pertinenti; d) Lavori che, per loro natura o per le circostanze in cui vengono svolti, potrebbero nuocere alla salute, alla sicurezza o ai principi morali dei bambini. <p>Ambienti pericolosi per i bambini:⁸ Attività lavorativa che, per la sua natura o per le circostanze in cui viene svolta, può nuocere alla salute, alla sicurezza o ai principi morali dei bambini:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espone i lavoratori a danni fisici, psicologici o a molestie sessuali; • Si svolge sottoterra, sott'acqua, ad altezze pericolose o in spazi ristretti; • Coinvolge 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; o • Si svolge 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.
7	<p>Standard di vita dignitoso: Un tenore di vita dignitoso consente il benessere psicofisico, la sicurezza e la partecipazione alla società da parte di un individuo e della sua famiglia. Gli elementi di un tenore di vita dignitoso includono cibo, acqua, alloggio, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altri bisogni essenziali, compresa la possibilità di far fronte a eventi imprevisti.⁹</p>

⁷ ILO, [Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile, 1999 \(n. 182\)](#).

⁸ ILO, [Cos'è il lavoro minorile](#).

⁹ Global Living Wage Coalition, [Cos'è un salario di sussistenza](#).

8	<p>Discriminazione: Nel contesto del lavoro dignitoso, decisioni prese in merito all'assunzione, all'impiego o al licenziamento basate sulle caratteristiche personali di una persona, piuttosto che sulle sue capacità lavorative. Le caratteristiche personali che non possono essere utilizzate come motivo di discriminazione includono: razza, colore, religione, casta, luogo di nascita, etnia, sesso (compresi lo stato di gravidanza, l'identità di genere e l'orientamento sessuale), origine nazionale, territoriale o sociale, nazionalità, disabilità, età, ruolo, affiliazione o attività sindacale, stato civile, responsabilità familiari o di cura, opinioni politiche, status di militare o veterano, informazioni genetiche, malattie o infermità non correlata alla capacità di svolgere il lavoro, e qualsiasi altra caratteristica non correlata alla capacità della persona di svolgere il lavoro.</p>
9	<p>Impiego: Ai fini del presente Standard, l'occupazione si riferisce a tutto il personale impiegato, direttamente o indirettamente tramite terzi, all'interno dell'organizzazione o dei suoi partner commerciali. Il termine comprende il rapporto dell'organizzazione con tutto il personale.</p>
10	<p>Circostanze eccezionali: Eventi o circostanze che interrompono sostanzialmente l'organizzazione e che sono al di fuori dell'ordinario e del controllo del datore di lavoro, compresi terremoti, inondazioni, incendi, emergenze nazionali, cause di forza maggiore o periodi di instabilità politica prolungata. La definizione non include periodi di picco produttivo che possono essere previsti, festività o fluttuazioni stagionali.</p>
11	<p>Commissioni e costi relativi al reclutamento: qualsiasi commissione o costo sostenuto dal personale per ottenere un impiego, indipendentemente dalle modalità, dai tempi o dal luogo in cui vengono imposti o riscossi. Tali commissioni e costi non devono mai essere a carico del personale. Essi includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:¹⁰</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pagamenti per servizi di reclutamento offerti da agenzie di collocamento, pubbliche o private, e qualsiasi altro pagamento effettuato per il reclutamento, la segnalazione o il collocamento del personale; • Altri costi relativi al reclutamento del personale, inclusi pubblicità, diffusione di informazioni, organizzazione di colloqui, presentazione di documenti; • Spese mediche, spese assicurative, spese per test di abilità e qualificazione,

¹⁰ Adattato dall'ILO, "[Principi generali e linee guida operative per un reclutamento equo e definizione delle spese di reclutamento e dei costi correlati](#)".

	<p>spese per formazione e orientamento, spese per attrezzature, spese di viaggio e alloggio, spese amministrative e altre spese necessarie affinché il personale possa iniziare a lavorare; e</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tangenti/incentivi a reclutatori di manodopera, datori di lavoro o altri intermediari per garantire l'occupazione. <p><i>Questo elenco non include le spese e i costi relativi all'assunzione e alla cessazione del rapporto di lavoro, che non devono essere sostenuti dal personale.</i></p>
12	<p>Meccanismo di Reclamo e gestione del reclamo : Un processo sistematico attraverso il quale gli stakeholder possono sollevare e cercare di porre rimedio alle rimostranze riguardanti gli impatti negativi sui diritti umani, reali e potenziali, di un'organizzazione.¹¹</p>
13	<p>Pericolo: Una condizione o una situazione intrinseca che può potenzialmente causare danni, lesioni, malattie o altri danni fisici.</p>
14	<p>Integrità: trasparenza, accuratezza, coerenza e rispetto dei principi del presente Standard.</p>
15	<p>Bambino/i che lavora legalmente: Un bambino che lavora in una delle seguenti situazioni consentite:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Giovane lavoratore - Un bambino di età superiore ai 15 anni (o di età superiore a quella dell'obbligo scolastico) che svolge un lavoro conforme ai requisiti del presente Standard; II. Bambini impegnati in lavori leggeri¹² - Bambini di età compresa tra i 13 e i 15 anni (tra i 12 e i 14 in alcuni paesi) che svolgono un lavoro che: <ol style="list-style-type: none"> a. Non mette a rischio la frequenza scolastica del bambino e non è 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 supera le 4 ore al giorno o le 14 ore alla settimana, d. Non si verifica durante le ore notturne, e. Non avviene in un ambiente pericoloso per i bambini o i giovani lavoratori, f. Prevede la supervisione di un adulto competente e g. Soddisfa i requisiti di questo Standard;

¹¹ Adattato dagli UNGP.

¹² Adattato dalla [Convenzione ILO 138](#).

	<p>III. Bambini che aiutano in un contesto familiare - Bambini che sostengono o assistono i membri della famiglia in casa, nell'azienda agricola o nell'impresa, tramite un lavoro che:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Non mette a rischio la frequenza scolastica del bambino e non è 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 avviene 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 diretta o di un tutore legale; <p>IV. Bambini che lavorano nel mondo dello spettacolo - Bambini e giovani lavoratori dell'industria dello spettacolo che sono soggetti a un accordo legittimo, e che:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. È autorizzato da un'autorità governativa competente, È autorizzato da un genitore o tutore legale del bambino o del giovane lavoratore, b. È autorizzato dal datore di lavoro o dall'agente del bambino o del giovane lavoratore, c. È autorizzato dal giovane lavoratore (solo in caso di accordo con il giovane lavoratore), e. Non rischia di compromettere il benessere sociale, morale o fisico del bambino o del giovane lavoratore, f. Limita le ore di lavoro al giorno e all'anno (compresa l'offerta di adeguati periodi di sonno e riposo e la limitazione del lavoro notturno), g. Garantisce la salute e la sicurezza del bambino o del giovane lavoratore, h. Prevede la formazione continua del bambino o del giovane lavoratore, i. Prevede che una parte dei guadagni venga accantonata in un fondo a beneficio del bambino o del giovane lavoratore, j. Soddisfa i requisiti del presente Standard e k. Assicura che tutti i termini del contratto siano compresi e rispettati da tutte le parti interessate.
16	<p>Reddito di sussistenza: Il reddito netto annuo necessario a una famiglia in un determinato luogo per permettersi un tenore di vita dignitoso per tutti i suoi membri.¹³</p>

¹³ Living income Community of Practice, [il concetto](#).

17	Salario di sussistenza: La retribuzione percepita per una settimana lavorativa standard da un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a garantire un tenore di vita dignitoso per il lavoratore e la sua famiglia. ¹⁴
18	Direzione: Ruoli che prevedono un potere decisionale, compresa l'autorità di assumere, licenziare, disciplinare, promuovere e determinare i salari.
19	Potrebbe: Indica una possibilità. Nel presente Standard, non indica un'autorizzazione.
20	Coinvolgimento significativo degli stakeholder: caratterizzato da una comunicazione bidirezionale, dipende dalla buona fede dei partecipanti di entrambe le parti. È reattivo, continuo e, in molti casi, prevede il coinvolgimento degli stakeholder rilevanti prima che le decisioni siano state prese.
21	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. ¹⁵
22	Orario notturno: 22:00 - 06:00, o come definito dalla legge nazionale.
23	Bambino/i non lavoratore/i: Bambino/i non impegnato/i nel lavoro, ad esempio i bambini che frequentano asili nido, scuole o giardini d'infanzia messi a disposizione dal datore di lavoro; i bambini della comunità che possono entrare inavvertitamente nelle aree di lavoro; i bambini che accompagnano i genitori al lavoro; i figli del personale che vive in ambienti legati al lavoro.
24	Organizzazione: L'entità responsabile del rispetto 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 negativi e ai rischi correlati a questo Standard.
25	Periodico: (1) A intervalli regolari, (2) quando le circostanze cambiano e (3) come indicato dal monitoraggio, dai reclami, dalla non conformità o dalle lamentele.
26	Dati personali: Qualsiasi informazione relativa a una persona identificata o identificabile; per persona identificabile si intende una persona che può essere

¹⁴ Global Living Wage Coalition, [Cos'è un salario di sussistenza?](#)

¹⁵ OMS, [Salute e benessere](#).

	identificata, direttamente o indirettamente, ad esempio attraverso il nome, il numero di identificazione, i dati relativi all'ubicazione, l'identificatore online o uno o più fattori specifici dell'identità fisica, fisiologica, genetica, mentale, economica, culturale o sociale di tale persona. ¹⁶
27	<p>Personale: Qualsiasi individuo, a qualsiasi livello, che svolge un lavoro per un'organizzazione o per i suoi partner commerciali. Include, ma non si limita a, direttori, dirigenti, manager, supervisori, lavoratori, apprendisti, stagisti, giovani lavoratori, bambini impegnati in lavori leggeri o di intrattenimento (ma non bambini che aiutano in un contesto familiare) e personale assunto direttamente dall'organizzazione. Include individui dell'economia informale, lavoratori migranti con o senza documenti e altre persone che svolgono un lavoro per l'organizzazione o per i suoi partner commerciali e che di solito non rientrano nell'accezione tradizionale di "personale", tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Personale indiretto: Individui che forniscono manodopera all'organizzazione e che sono contrattati tramite terzi o sono lavoratori autonomi (ad esempio, personale assunto tramite un reclutatore o un'azienda di reclutamento, autisti, lavoratori a domicilio, piccoli agricoltori, lavoratori a tempo parziale, personale di sicurezza, di manutenzione, di pulizia, di mensa o specializzato, ecc. II. Personale 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>Ai fini del presente Standard, il personale è il principale detentore dei diritti.</p>
28	Benessere psicosociale: La sensazione di poter partecipare pienamente al lavoro senza comportamenti sgraditi e di poter parlare, rischiare e sbagliare senza temere conseguenze negative. ¹⁷
29	Rimedio: Riposizionamento di persone o comunità in una situazione equivalente, o il più possibile vicina, a quella in cui si sarebbero trovate se non si fosse verificato

¹⁶ [Regolamento generale sulla protezione dei dati \(GDPR\)](#).

¹⁷ Adattato da: Edmondson, Amy. ["Sicurezza psicologica e comportamento di apprendimento nei team di lavoro"](#). Administrative Science Quarterly.

	l'impatto negativo, anche attraverso compensazioni finanziarie o non finanziarie e azioni per prevenire il ripetersi dell'impatto. ¹⁸
30	Rispetto: Evitare di causare o contribuire a impatti negativi e affrontare gli impatti negativi reali e potenziali che l'organizzazione causa, contribuisce a causare o a cui è direttamente collegata. ¹⁹
31	Rischio (o rischi): Misura della gravità degli impatti negativi effettivi e della probabilità e gravità degli impatti negativi potenziali.
32	Fattori di rischio: caratteristiche, condizioni o comportamenti che aumentano la probabilità o la gravità degli impatti negativi.
33	Gravità: Scala, portata o carattere irrimediabile di un potenziale impatto negativo, tenendo conto della sua gravità, del numero di individui potenzialmente o effettivamente colpiti, della sua irreversibilità e di qualsiasi limite alla capacità di riportare gli individui colpiti a una situazione equivalente a quella precedente all'impatto entro un periodo di tempo ragionevole. ²⁰
34	Deve/dovrà : Nella presente norma il termine "deve/dovrà" indica un requisito.
35	Parte interessata/Stakeholder: qualsiasi individuo o organizzazione che possa influenzare o essere influenzato dalle azioni e dalle decisioni di un'azienda. L'attenzione è rivolta in primo luogo agli stakeholder interessati o potenzialmente interessati, vale a dire gli individui i cui diritti umani sono stati o possono essere influenzati dalle operazioni, dai prodotti o dai servizi di un'azienda. Tra gli stakeholder rilevanti vi sono i lavoratori, le comunità e i loro rappresentanti, compresi i sindacati, le organizzazioni della società civile e altri soggetti con esperienza e competenza in materia di impatto delle imprese sui diritti umani. ²¹
36	Top management/Direzione generale: Il gruppo o individui che hanno l'autorità di prendere decisioni finanziarie e politiche per l'organizzazione. Può coincidere o meno con l'organo decisionale di vertice.
37	Lavoratore/i: tutto il personale non dirigenziale, compresi i junior manager, i capi reparto o i supervisori che hanno un'autorità di coordinamento, non decisionale, e tassi di retribuzione e benefici simili a quelli degli altri lavoratori.

¹⁸ Adattato da [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector](#).

¹⁹ Adattato dagli UNGP.

²⁰ Adattato da [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector](#).

²¹ UNGP.

38	<p>Organizzazione/i dei lavoratori: Organizzazioni guidate dai lavoratori, compresi i sindacati e associazioni di tutela, organizzate allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori, anche attraverso il proprio coinvolgimento con la direzione.</p>
39	<p>Ambiente/i di lavoro: Uno spazio fisico o virtuale in cui il personale lavora o deve essere presente come condizione del proprio ruolo o per soddisfare i requisiti del proprio ruolo. Gli ambienti di lavoro includono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Postazione o luogo di lavoro; • Alloggi forniti e sovvenzionati dal datore di lavoro; • Trasporto fornito dal datore di lavoro; • Piattaforme di comunicazione online utilizzate come parte del lavoro del personale; • Luoghi pubblici o esterni che il personale visita nell'ambito del proprio ruolo; • Aree di ricreazione, spogliatoio, assistenza all'infanzia e ristorazione messe a disposizione dal datore di lavoro; • Servizi igienici forniti dal datore di lavoro; • Spazi utilizzati da chi lavora a casa e a distanza; • E altri.
40	<p>Persona/e collegata/e al lavoro: Persone con cui il personale può interagire nel contesto del proprio ruolo, sia sul luogo di lavoro, sia durante lo svolgimento del proprio ruolo, sia nell'ambito del rapporto con il proprio datore di lavoro. Ciò include tutto il personale, i partner commerciali (compresi i clienti, i venditori e i fornitori di servizi) e le terze parti che agiscono per conto dell'organizzazione o della direzione.</p>