

REQUISITI SUI DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORO FSC: DOMANDE E RISPOSTE

Ultimo aggiornamento: 27/07/2021

Introduzione

Nel gennaio 2021, il Forest Stewardship Council (FSC) ha raggiunto un'importante obiettivo: l'introduzione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC all'interno degli standard della catena di custodia. Con questo passo, i principi delle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del lavoro (ILO) e la Dichiarazione ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro (1998) sono integrati nello standard di Catena di Custodia FSC.

Questo documento raccoglie tutte le domande e le risposte pervenute a FSC Internazionale sul tema dei requisiti sui diritti fondamentali del lavoro FSC.

Indice dei contenuti

Applicazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC	3
Dichiarazione sotto forma di Politica FSC.....	7
Legislazione Nazionale e Convenzioni ILO	9
Lavoro Minorile.....	10
Lavoro forzato e obbligatorio	11
Discriminazione in materia di impiego e di professione	12
Libertà di associazione e di contrattazione collettiva	15
Requisiti riguardo l'Autovalutazione sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC	17
Valutazione durante gli audit	21
Riconoscimento di altri schemi	22
Domande e risposte per gli auditor	23



Note alla traduzione in lingua italiana

Questo documento è una traduzione a cura del personale dell'Ufficio Nazionale FSC Italia del documento originale "*FSC CORE LABOUR REQUIREMENTS: QUESTIONS AND ANSWERS – 27/07/2021*" ([link](#)).

Scopo della traduzione è favorire la lettura e la comprensione del documento e di agevolare la corretta interpretazione e applicazione da parte delle organizzazioni e di quanti interessati. In caso di dubbi o nell'eventualità di difformità tra la presente traduzione e la versione originale, deve comunque prevalere ed essere considerata corretta la versione in lingua inglese.

Per chiarimenti e segnalazioni in merito alla traduzione e al contenuto del documento è possibile contattare l'Ufficio Nazionale FSC Italia.

FSC Italia

c/o Associazione Italiana per la Gestione Forestale Responsabile

Via Ugo Foscolo, 12

35131 Padova - Italia

(+39) 049 8762749

info@fsc-italia.it – consulenti@fsc-italia.it

Web: it.fsc.org

Applicazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

1 I Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC si applicano anche ai lavoratori stagionali e immigrati?

Sì, i requisiti si applicano ai lavoratori stagionali e immigrati. La definizione di "lavoratori" all'interno dello Standard FSC-STD-40-004 (riportata qui sotto), include infatti tutte le persone impiegate:

Lavoratori¹: Tutte le persone impiegate, compresi gli impiegati pubblici e i "lavoratori autonomi". Questo include i dipendenti part-time e stagionali, di tutti i gradi e le categorie, compresi operai, amministratori, supervisori, dirigenti, dipendenti di terzisti, nonché collaboratori autonomi (Fonte: Convenzione ILO 155, Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981).

2 I Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC si devono applicare anche ai terzisti e alle attività esternalizzate?

Sì, i requisiti si applicano alle aziende che agiscono come terzisti delle organizzazioni certificate FSC. Vedi sotto la definizione di "lavoratori". Le attività che sono esternalizzate rientrano nello scopo della certificazione CoC dell'organizzazione e sono incluse nella valutazione da parte degli enti di certificazione, vedi le clausole 13.2 e 13.4 dello Standard FSC-STD-40-004:

Per esempio, un'organizzazione che esternalizza tutta l'attività produttiva per la realizzazione di un determinato prodotto FSC, non è esenta della responsabilità di conformarsi ai Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC finché la proprietà legale rimane dell'organizzazione. Tutte le entità coinvolte nella produzione o lavorazione di prodotti o materiali FSC, (interni all'azienda o al suo esterno) rientrano nel campo di applicazione del certificato.

Lavoratori: Tutte le persone impiegate, compresi gli impiegati pubblici e i "lavoratori autonomi". Questo include i dipendenti part-time e stagionali, di tutti i gradi e le categorie, compresi operai, amministratori, supervisori, dirigenti, dipendenti di terzisti, nonché collaboratori autonomi (Fonte: Convenzione ILO 155, Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981).

¹ La definizione delle funzioni dei dipendenti come i supervisori varia da paese a paese. Nelle situazioni in cui i dipendenti hanno una forma di autorità, riferita al promuovere l'interesse del datore di lavoro o della direzione, come assumere, trasferire, sospendere, licenziare, richiamare, promuovere, dimettere, assegnare, premiare o disciplinare altri dipendenti o hanno la responsabilità di dirigerli, essi potrebbero non essere idonei ad aderire ai sindacati.

13.2 Le attività che sono soggette ad accordi di contoterzismo sono quelle che sono incluse nel campo di applicazione del certificato CoC dell'organizzazione, quali l'acquisto, la trasformazione, lo stoccaggio, l'etichettatura e la fatturazione di prodotti.

13.4 L'organizzazione deve istituire un accordo di contoterzismo con ciascun terzista non certificato FSC, che specifichi almeno che il terzista deve:

- a) Conformarsi a tutti i requisiti applicabili di certificazione e alle procedure dell'organizzazione connesse all'attività esternalizzata;

Terzista: individuo, azienda o altra entità legale ingaggiata da un'organizzazione per qualsiasi attività ricompresa nel campo d'applicazione del certificato FSC CoC.

Campo di applicazione: gruppi di prodotti dell'organizzazione, siti e attività che sono incluse nella verifica da parte di un ente di certificazione accreditato FSC, oltre allo/agli standard di certificazione rispetto a cui questi elementi sono stati verificati.

3 **La mia organizzazione commercializza solo prodotti certificati FSC, dobbiamo applicare anche noi i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC?**

Sì, i requisiti si applicano a tutte le organizzazioni certificate all'interno della Catena di Custodia FSC. Tuttavia, i requisiti da implementare dipenderanno dalla complessità dell'organizzazione (ad esempio, i requisiti di conformità per un commerciante saranno complessivamente più semplici a quelli di una cartiera).

4 **C'è qualche differenza tra i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC definiti dallo Standard FSC-STD-40-004 e quanto richiesto dallo Standard FSC-STD-40-005?**

Sì, anche se entrambi si basano sulla Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro ILO, (anche la categoria 2 del legno controllato all'interno della valutazione del rischio FSC (CNRA o NRA) e della valutazione estesa del rischio aziendale (ECRA) si basa su questi principi), esiste una differenza.

Infatti, il modo in cui vengono valutati i Principi e i Diritti Fondamentali del Lavoro ILO è diverso. I Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC riguardano la verifica e l'applicazione di questi principi nel sito dell'organizzazione. I contenuti dell'analisi del rischio riguardano la valutazione basata sul rischio in un'area di approvvigionamento dell'organizzazione, che può essere al di fuori della struttura dell'organizzazione e non rientrare nella verifica in sito. Lo Standard FSC-STD-40-005 valuta il rischio del materiale approvvigionato in riferimento ai diritti sociali minacciati. Come tale, è più ampio e copre l'intera area di approvvigionamento/fornitura, ma ne valuta il rischio e non la presenza. Mentre lo Standard FSC-STD-40-004 richiede l'implementazione dei Requisiti sui Diritti

Fondamentali del Lavoro FSC all'interno delle attività di cui l'organizzazione è responsabile.

In sintesi, lo Standard FSC-STD-40-004 è limitato ai siti in cui si svolgono le attività aziendali e riguarda l'effettiva conformità ai requisiti, mentre lo Standard FSC-STD-40-005 si riferisce all'area di approvvigionamento e al rischio di non conformità.

5 I Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC si applicano ai fornitori di legno controllato secondo lo standard FSC-STD-40-005 o ai fornitori (non certificati) di materiali di recupero secondo lo standard FSC-STD-40-007?

No, i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC non si applicano ai fornitori di legno controllato o di materiali di recupero. I fornitori di legno controllato devono solo soddisfare i requisiti del Due Diligence System (DDS) mentre i fornitori del materiale da recupero possono essere soggetti ai programmi di audit dei fornitori secondo quanto richiesto dallo Standard FSC-STD-40-007.

6 Un'azienda ha due linee di produzione separate, una per prodotti sportivi in legno e una per biciclette (non contenenti materiali in legno). I Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC si devono applicare anche ai lavoratori della linea di produzione delle biciclette?

No. I Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC fanno parte dello standard CoC. Come tali, si applicheranno a tutte le attività che rientrano nel campo d'applicazione del certificato e nello scopo dello standard. In questo caso, se la linea di biciclette non rientra nel campo d'applicazione del certificato, non sarà valutata per questi requisiti.

Tuttavia, dobbiamo anche tenere a mente quanto specificato della Politica per l'Associazione FSC (PfA): *"FSC permetterà la sua associazione solo con organizzazioni che non siano direttamente o indirettamente coinvolte nelle seguenti attività:... f. Violazione di una qualsiasi Convenzione Fondamentale ILO"*.

7 Come possono le organizzazioni affrontare il fatto che i lavoratori potrebbero rifiutarsi di fornire dati sensibili a una terza parte? L'ente di certificazione può emettere una non conformità all'organizzazione per mancanza di informazioni? La legge sulla privacy (GDPR) è applicabile alle informazioni raccolte per rispondere ai Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC? Cosa bisogna considerare a questo proposito?

Il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) dà agli individui una maggior sicurezza su come i loro dati vengono raccolti, utilizzati e protetti all'interno dell'UE. Il GDPR si applica a tutte le organizzazioni che offrono beni o servizi sul mercato Europeo, anche se si trovano al di fuori dell'UE. FSC e i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro non chiedono o richiedono dati specifici e personali che rientrano nell'ambito del GDPR. Saranno gli enti di certificazione a decidere quali informazioni sono necessarie per

verificare la conformità con i requisiti sui diritti fondamentali del lavoro e sarà loro premura assicurarsi che i requisiti del GDPR, se applicabile, siano rispettati. Inoltre, le organizzazioni possono decidere quali prove possono fornire all'interno dell'autovalutazione per dimostrare la conformità: I dati dei dipendenti possono essere raggruppati e resi anonimi, rendendo le informazioni personali non riconducibili ai singoli lavoratori.

Si ricorda che le informazioni fornite durante un audit sono condizionate da accordi di riservatezza. Solo una parte di tali informazioni sono rese disponibili al pubblico (ad esempio nel database FSC) e di fatto riguardano solamente quelle informazioni non specifiche, non identificabili e non sensibili.

9 Le informazioni fornite durante gli audit FSC sono confidenziali?

Sì, anche le informazioni fornite durante un audit sono vincolate da accordi di riservatezza. Inoltre, solo una parte di queste informazioni sono rese disponibili al pubblico, come lo stato del certificato e i dettagli del certificato FSC. Informazioni che non riguardano dati sensibili.

10 I Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC si applicano ai terzisti utilizzati per servizi non legati a FSC (come i servizi di pulizia, ecc.)?

No, se non sono soggetti ad accordi di contoterzismo né collegati ad attività legate a prodotti certificati FSC, queste organizzazioni non rientrano nel campo d'applicazione del certificato.

11 Che dire del lavoro che non è direttamente collegato alla produzione FSC, ad esempio le persone che vendono caramelle nella mensa, gli impiegati dell'ufficio (non gli operai del reparto produttivo), il personale del ristorante/mensa, il personale di altri servizi correlati? Devono rientrare anche nella valutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC?

Sì, i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC si applicano a tutte le persone impiegate all'interno delle operazioni dell'organizzazione nel contesto del campo d'applicazione della certificazione CoC (ad esempio attività, siti, membri del gruppo, gruppi di prodotti, terzisti, ecc.). Questo include tutti i lavoratori che soddisfano la definizione presente all'interno dello Standard FSC-STD-40-004:

Lavoratori: Tutte le persone impiegate, compresi gli impiegati pubblici e i "lavoratori autonomi". Questo include i dipendenti part-time e stagionali, di tutti i gradi e le categorie, compresi operai, amministratori, supervisori, dirigenti, dipendenti di terzisti, nonché collaboratori autonomi (Fonte: Convenzione ILO 155, Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981).

Dichiarazione sotto forma di Politica FSC

1 Se abbiamo un Codice di Condotta o una procedura per l'impiego già esistente e che include tutti i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC, possiamo fare riferimento a questo documento o abbiamo bisogno di una "dichiarazione politica" separata?

No, le organizzazioni non hanno bisogno di creare una dichiarazione politica o un documento nuovo o esclusivo per i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC. Le organizzazioni possono scegliere di aggiornare le politiche esistenti (ad esempio il Codice di Condotta) e incorporare i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC:

- Lavoro minorile
- Lavoro forzato e obbligatorio
- Discriminazione nell'impiego e nell'occupazione
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

2 Cosa significa "essere resa disposizione delle parti interessate (stakeholders)"?

Questo significa che l'organizzazione si assicura che la politica sia disponibile alle parti interessate (ad esempio sul sito web dell'organizzazione, newsletter, affissa sul posto di lavoro, attraverso un poster, in bacheca, nel manuale dei dipendenti o nel codice di etico, o inviata via e-mail). Questo è stato lasciato intenzionalmente aperto e non vincolante (es. non tutte le organizzazioni hanno un sito web) per permettere una valutazione che tenga in considerazione le diverse tipologie e dimensioni delle organizzazioni.

3 Abbiamo già firmato l'autodichiarazione come parte dell'accordo di licenza del marchio (TLA), che contiene le convenzioni ILO, può essere considerata come la nostra "dichiarazione politica"?

No, l'autodichiarazione è un accordo tra FSC e l'organizzazione, e non è un documento disponibile al pubblico. La dichiarazione politica per i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC è una politica pubblica dell'organizzazione, rispetto alla quale è soggetta a verifica da parte dell'Ente di certificazione. Gli elementi dell'autodichiarazione possono essere però ripresi nella politica dell'azienda e resi pubblici.

4 La "dichiarazione politica" deve includere le convenzioni che riguardano i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC in dettaglio?

Dipende, il dettaglio della vostra "dichiarazione politica" dipende dalle dimensioni e dalle operazioni della vostra organizzazione. Un'organizzazione grande e complessa potrebbe

aver bisogno di identificare specificamente alcuni o tutti i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC all'interno della politica aziendale.

5 In che modo la “dichiarazione politica” è diversa dall'autodichiarazione o dalla Politica per l'Associazione FSC?

La “dichiarazione politica” dovrebbero comprendere i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC e renderli disponibili alle parti interessate. Quanto riportato dovrebbero essere poi attuato dall'organizzazione. L'ente di certificazione verifica che l'organizzazione abbia adottato e implementato la propria politica aziendale.

L'autodichiarazione nel contesto dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC non è verificabile, ed è solo un impegno. La Politica per l'Associazione FSC è inclusa come una sezione separata del TLA che include l'autodichiarazione come allegato (firmato dall'organizzazione).

La FSC-POL-01-004 è inoltre in fase di revisione: <https://fsc.org/en/current-processes/policy-for-the-association-of-organizations-with-fsc-pfa>

La clausola 1.3 dello Standard FSC-STD-40-004 potrebbe essere aggiornata per consentire l'allineamento con i potenziali cambiamenti della politica.

6 Per la certificazione di gruppo, il gestore del gruppo può creare una politica che riprende i Requisiti sui Diritti Fondamentali del lavoro FSC, farla firmare a tutti i membri del gruppo e poi verificarne la conformità durante gli audit interni?

L'ufficio centrale/gestore del gruppo è responsabile di assicurare che i membri del gruppo soddisfino tutti i requisiti di certificazione applicabili, inclusi i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC. Questo significa che sono responsabili dello sviluppo e dell'implementazione della dichiarazione politica, e di assicurare che ogni membro del gruppo abbia una dichiarazione politica implementata e resa disponibile alle parti interessate (stakeholder). L'ufficio centrale/gestore del gruppo è tenuto a controllare la conformità a tutti i requisiti FSC dei propri membri del gruppo attraverso gli audit interni, inclusi i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC.

Legislazione Nazionale e Convenzioni ILO

1 Cosa succede se il mio paese ha ratificato le convenzioni ILO o la legge nazionale che già copre i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC?

Quando la legge nazionale copre già tutti i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC o il vostro paese ha ratificato le convenzioni ILO, dovete comunque dimostrare la conformità ai requisiti FSC. Nell'autovalutazione, le organizzazioni dovrebbero prima menzionare quali leggi governano questi requisiti, come sono attuate ed eventualmente riportare la prova di conformità. Se esistono già le leggi nazionali che coprono questi requisiti, la prova di conformità con le leggi nazionali può essere usata per dimostrarne la conformità.

2 Nell'autovalutazione c'è una domanda: "Identificate qualsiasi obbligo legale che ritenete possa influire sulla vostra capacità di rispettare la clausola X.". Dobbiamo citare la legge locale? Cosa possiamo fare se non abbiamo familiarità con la relativa legge?

Quando gli obblighi legali influiscono sulla capacità di conformarsi a una clausola specifica, bisogna:

- a) Specificare gli obblighi giuridici pertinenti e in che modo impedirebbero la conformità ai requisiti FSC (le leggi locali possono non richiedere un'evidenza di conformità, ma come organizzazione certificata dovete dimostrare come la legge nazionale impedirebbe la conformità con i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC);
- b) Specificare eventuali altri meccanismi per dimostrare la conformità ai Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC;
- c) Informare il vostro ente di certificazione in merito alle problematiche specifiche. L'ente di certificazione può discuterne con FSC per trovare possibili soluzioni.

Potete scegliere di citare la legge o fare riferimento ad essa. FSC si aspetta che abbiate familiarità con le leggi in materia di diritto al lavoro del paese in cui operate. Tuttavia, se non avete familiarità con tali leggi, potete contattare il vostro Ministero del Lavoro o il dipartimento governativo di riferimento, le organizzazioni del lavoro, i sindacati, l'ufficio nazionale FSC o l'ente di certificazione per capire quali leggi nazionali possono influire sulla conformità ai requisiti FSC.

Lavoro Minorile

1 Dei bambini vendono occasionalmente merci all'interno e all'esterno della mia fabbrica, questo è considerato lavoro minorile?

No, questo non è considerato lavoro minorile nel contesto dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC. Tuttavia, le organizzazioni dovrebbero essere consapevoli dei rischi correlati al perpetuare indirettamente il lavoro minorile. I Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC si applicano all'interno del campo d'applicazione del certificato CoC che include i gruppi di prodotti, i siti e le attività che sono inclusi nell'attività di valutazione dell'ente di certificazione.

2 All'interno dello Standard non ci sono requisiti in riferimento alle azioni correttive o di mitigazione. Quando si scopre del lavoro minorile, le vittime vengono poi abbandonate?

Lo Standard FSC, così come sviluppato, identifica solo le non conformità e non va oltre nel fornire informazioni su quali misure correttive o azioni possono essere prese per mitigare o migliorare una determinata situazione. I Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro nello standard CoC definiscono solo ciò che le organizzazioni deve fare. Le misure correttive per il lavoro minorile, anche se auspicabili, sono al momento al di fuori dello scopo dello standard.

3 Cosa succede se la nostra azienda ha stagisti di 13-15 anni?

Gli stage possono fornire una preziosa esperienza di lavoro ai giovani. Gli stage dovrebbero sempre comprendere la formazione sul posto di lavoro che permette agli stagisti di imparare abilità pratiche. Questa situazione è quindi ammissibile se le leggi o i regolamenti nazionali permettono l'impiego o il lavoro di minori dai 13 ai 15 anni e questi sono impegnati in un "lavoro leggero" che non interferisce o ha un impatto sulla loro frequenza scolastica, la loro salute o il loro crescita. Inoltre, i lavoratori di età inferiore ai 18 anni non possono svolgere lavori pericolosi o pesanti, tranne che per scopi formativi come gli stage, sempre in conformità alle leggi e ai regolamenti nazionali.

4 Se le leggi locali ci vietano di chiedere e conservare una copia dei certificati di nascita, come possiamo verificare l'età del lavoratore?

L'identificazione visiva non può essere una prova di conformità. Dovete specificare come la vostra organizzazione verifica l'età dei lavoratori e assicurarvi di non impiegare lavoratori minorenni. La domanda che vi viene posta è: Quali processi e procedure avete in atto?

Per la verifica, è possibile richiedere ai lavoratori altre forme documentali, come ad esempio:

- Documenti d'identità /passaporto
- Documento bancario

- Certificati scolastici
- Qualsiasi altro mezzo di verifica

Se non siete autorizzati a tenere copie della documentazione, mantenere un registro dell'età può essere sufficiente, ma in definitiva è fondamentale dimostrare che ci sono procedure in atto per verificare l'età dei lavoratori.

5 Se i bambini assistono occasionalmente i loro genitori nell'organizzazione o nell'azienda di famiglia, è considerato lavoro minorile?

È accettabile che i bambini assistano occasionalmente i loro genitori o aiutino nell'azienda di famiglia, purché si tratti di un lavoro leggero, fuori dall'orario scolastico e non vada ad interferire con la loro istruzione, la loro sicurezza, la loro salute e il loro sviluppo. Il periodo di istruzione scolastica obbligatoria in un paese è un elemento chiave che determina la presenza o l'assenza di lavoro minorile.

Lavoro forzato e obbligatorio

1 Il lavoro in carcere è un indicativo di lavoro forzato secondo la clausola 7.3? La maggior parte dei programmi di etica del lavoro non accetta il lavoro in prigione e lo considerano lavoro forzato nonostante sia consentito dalla legge.

Il lavoro in carcere potrebbe indicare del lavoro forzato, ma non sempre è così. Dipende dai paesi e dalle situazioni specifiche. Per esempio, in alcuni paesi, il lavoro in carcere può essere volontario e i prigionieri possono essere pagati. In questo caso, non si tratterebbe di lavoro forzato. In altre situazioni, il lavoro in carcere può essere non retribuito e obbligatorio – in questi casi sarebbe da considerarsi una pratica non accettabile, in violazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC.

2 Se un'organizzazione opera con turni di 12 ore o 24 ore. Questo è considerato lavoro forzato se il turno standard è di 8 ore al giorno?

Dipende da cosa permette la legge del paese. Alcuni paesi potrebbero permettere di superare il limite di 8 ore per un certo periodo se il numero totale di ore in una settimana/mese è mantenuto nei limiti e viene assicurato un tempo di riposo o di recupero.

3 E' ammesso che il datore di lavoro tenga i passaporti in custodia con il consenso dei dipendenti (documentato da un accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore)? Il tutto per evitare che i passaporti spariscano o vengano persi.

Dipende se i dipendenti hanno accesso al passaporto in caso di bisogno. Dipende anche se hanno accettato o acconsentito a questa situazione. Ad esempio, l'offerta di lavoro o l'occupazione dipende da questo "consenso"?

4 Cosa succedere nei casi in cui dell'attività lavorativa avviene nella foresta con comunità che non hanno contratti di lavoro in vigore, e tutto si svolge secondo tradizione e consuetudine?

Anche se non sono presenti contratti di lavoro e l'attività si svolge in modo tradizionale in assenza di documentazione scritta, è necessario dimostrare la conformità ai requisiti FSC. Questo potrebbe comportare che l'auditor faccia delle interviste, esami e documenti che dimostrano il pagamento dei salari ai lavoratori, ecc.

5 La nostra organizzazione assume lavoratori immigrati. In questi casi la legislazione nazionale permette alle agenzie di reclutamento di addebitare una "tassa di servizio". In questa situazione, va bene se ci conformiamo alla legge locale?

Sì, purché le tariffe siano regolamentate dalla legge e i lavoratori non paghino alcuna tassa o cauzione per accedere all'impiego. Bisogna però sottolineare che alcuni paesi vietano le commissioni per il reclutamento dei lavoratori, al fine di prevenire pratiche fraudolente da parte dei reclutatori di manodopera, abusi sui lavoratori, servitù per debiti, ecc.

Discriminazione in materia di impiego e di professione

1 Come può un'organizzazione dimostrare l'assenza di discriminazione nell'impiego e nell'occupazione?

Ogni organizzazione deve completare un'autovalutazione in cui descrive come applica i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC alle sue operazioni. Questo potrebbe includere politiche contro la discriminazione o nel rispetto di determinati requisiti legislativi. Tali politiche o requisiti legislativi possono includere processi di assunzione e promozione in cui si dimostra che il fattore decisionale più importante è il merito. Anche le politiche di "azione positiva" per i gruppi svantaggiati possono supportare l'organizzazione nel dimostrare l'assenza di discriminazione. Dimostrare la conformità può includere prove documentali, osservazioni in sito e interviste con il personale o con le organizzazioni dei lavoratori ed esempi di documenti o registrazioni.

2 Cosa bisogna fare nei casi in cui c'è una prova statistica che a livello nazionale ci sia discriminazione (es. esistenza di una diversità salariale per genere), ma non c'è una denuncia a livello organizzativo?

Lo standard non guarda i dati a livello nazionale. Chiede solo alle organizzazioni di essere conformi e valuta che non ci siano violazioni a livello aziendale.

La presenza di un divario retributivo di genere a livello nazionale/regionale o in studi di ricerca non è di per sé una prova di discriminazione, ma potrebbe essere un indicatore da tenere in considerazione durante la visita ispettiva. I divari retributivi possono essere causati dalle differenze di esperienza, abilità e formazione precedente, ecc. Come soluzione, le aziende dovrebbero avere politiche che incoraggiano pratiche di promozione per entrambi i generi nel reclutamento, nella formazione e nelle promozioni ecc.

Ci sono diversi modi per valutare i divari retributivi di genere in un'organizzazione. L'esistenza di reclami da parte dei lavoratori può indicare un problema, ma a sua volta l'assenza di reclami non significa necessariamente che non esista un divario retributivo. Un altro strumento per accertare il divario retributivo di genere potrebbe essere l'analisi dei dati aggregati e anonimizzati su stipendi, tenendo conto di età, esperienza, anzianità, complessità del lavoro, ecc.

3 Cosa significa il termine "discriminazione nell'impiego e nella professione"?

"Discriminazione nell'impiego e nella professione" si riferisce a pratiche che hanno la conseguenza di mettere alcuni individui in una posizione di subordinazione o di svantaggio all'interno del mercato del lavoro o sul posto di lavoro a causa di razza, colore, religione, sesso, opinione politica, origine nazionale, origine sociale o qualsiasi altro attributo che non ha un riferimento con la mansione da svolgere.²

4 Una segheria ha 50 dipendenti con la seguente distribuzione: 48 maschi e 2 femmine, tutti della stessa nazionalità e non risultano disabilità evidenti. Può l'organizzazione essere conforme alla clausola 7.4 e 7.4.1?

In questi casi bisogna prendere in considerazione il settore e l'industria di appartenenza. Alcuni settori hanno tradizionalmente dipendenti maschi e la presenza femminile è più rara. Tuttavia, se ci sono state candidate, l'azienda deve dimostrare di non aver discriminato direttamente o indirettamente queste candidate. Le organizzazioni dovrebbero considerare la qualifica, la capacità e l'esperienza la base di valutazione durante il reclutamento, l'assegnazione delle mansioni, la formazione e l'avanzamento professionale del loro personale.

5 I Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC coprono il principio di non discriminazione rispetto all'impiego e alla professione, questo include "una pari remunerazione per uomini e donne che ricoprono un ruolo lavorativo di uguale valore". Cosa significa?

² Fonte: [ILO Q&As on business, discrimination, and equality](#)

Il principio della parità di retribuzione per un lavoro di uguale valore significa che i valori e la tipologia della retribuzione dovrebbero essere basati non sul sesso del dipendente, ma su una valutazione oggettiva del lavoro svolto.

Il principio di uguaglianza si riferisce a tutti gli elementi della retribuzione, compreso lo stipendio, altri compensi e i benefici di base (pagati direttamente o indirettamente, in denaro o in altri modi). Le differenze di retribuzione tra i lavoratori non sono considerate discriminatorie quando esistono a causa di elementi intrinseci o delle specificità del lavoro, a causa della durata dell'impiego, dell'esperienza, della competenza tecnica e del rendimento.

6 La discriminazione nel contesto dell'impiego e della professione include il genere?

Sì, include anche il genere.

7 Dobbiamo mostrare i registri dei pagamenti della nostra organizzazione durante l'audit?

Gli auditor avranno bisogno di vedere le prove di conformità ai requisiti. Questo potrebbe includere i registri dei pagamenti. Possono però essere utilizzate anche altre informazioni se ritenute valide per provare la conformità - ad esempio informazioni salariali anonime, registri di ispezioni governative, ecc. Si potrebbe anche includere politiche aziendali che sono pubblicamente disponibili e la cui attuazione può essere facilmente verificata. Oppure meccanismi che l'azienda impiega per definire i salari e le promozioni basati sulla performance e la competenza (es. intervalli salariali definiti).

8 Come fa un'organizzazione, che tradizionalmente ha difficoltà nel reclutare donne o minoranze etniche a dimostrare che sta applicando azioni di pari opportunità? La politica aziendale è sufficiente anche se si sceglie di non ottenere alcuna certificazione sociale?

Le organizzazioni possono dimostrare di avere politiche e procedure in atto che non siano discriminatorie nelle pratiche di impiego e professione (cioè contro le donne o le persone provenienti da ambienti culturalmente diversi). Queste possono essere procedure antidiscriminazione o politiche che promuovono l'uguaglianza di opportunità e di trattamento sul posto di lavoro in tutte le fasi del rapporto di lavoro, comprese le pratiche di assunzione, promozione, cessazione, retribuzione, accesso alla formazione professionale e sviluppo delle competenze. Le pratiche occupazionali non discriminatorie, quindi, includono il principio di "parità di salario per lavoro di uguale valore" tra uomini e donne.

Libertà di associazione e di contrattazione collettiva

1 Come ci comportiamo con le leggi statali e federali sul 'diritto al lavoro' (Right to Work) negli Stati Uniti?

Le leggi sul "diritto al lavoro" negli Stati Uniti rendono illegale l'inclusione di qualsiasi clausola di sicurezza sindacale (union security clause) all'interno dei contratti collettivi di lavoro. Una clausola di sicurezza sindacale richiede che tutti i dipendenti assunti con riferimento al un contratto collettivo, debbano diventare membri del sindacato e pagare le quote sindacali come condizione per continuare a lavorare. Un sindacato con una forte clausola di sicurezza sindacale nel suo contratto può portare a richiedere ad un datore di lavoro porre fine all'impiego di un lavoratore se quest'ultimo non diventa membro del sindacato.

Le leggi sul "diritto al lavoro" non permettono ai sindacati di costringere i dipendenti a pagare le quote sindacali. Promuovono infatti i principi fondamentali della libertà di associazione secondo i quali i lavoratori possono scegliere di diventare membri di un sindacato, oppure possono scegliere di non diventare membri del sindacato.

2 I lavoratori devono iscriversi o formare un sindacato o creare un gruppo che rappresenti i lavoratori anche se non lo desiderano?

I lavoratori possono scegliere di iscriversi o formare un sindacato o creare un gruppo che rappresenti i lavoratori, ma non hanno alcun obbligo di farlo.

3 Cosa dovrebbero fare le organizzazioni se nel loro paese non è riconosciuto nessun sindacato o se la legge nazionale limita l'istituzione delle organizzazioni dei lavoratori?

I lavoratori dovrebbero essere in grado di fondare o aderire alle organizzazioni dei lavoratori di loro spontanea volontà. Nei paesi in cui non è possibile stabilire sindacati liberi e indipendenti perché la legge lo limita, l'organizzazione dovrebbe permettere ai lavoratori di sviluppare liberamente meccanismi alternativi nel rispetto della legge.

4 La mia organizzazione non permette alcuna forma di protesta in azienda o non ha mai considerato la possibilità di lavorare con un sindacato, questo potrebbe compromettere la certificazione CoC?

Se questa situazione risultasse legale, non dovrebbe compromettere la certificazione dell'azienda.

I Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC specificano che:

7.5.3 L'organizzazione rispetta i diritti dei lavoratori di impegnarsi in attività legali relative alla realizzazione, adesione o sostegno di un'organizzazione di lavoratori, o di astenersi dal farlo, e non discriminerà o punirà i lavoratori per aver esercitato questi diritti.

7.5.4 L'organizzazione negozia con le organizzazioni dei lavoratori legalmente stabilite e/o con i loro rappresentanti, in buona fede e con il massimo impegno per raggiungere un accordo di contrattazione collettiva.

Non si fa nessun riferimento all'obbligo di permettere le forme di proteste all'interno dell'azienda, a patto che l'organizzazione rispetti i diritti dei suoi lavoratori di impegnarsi in attività lecite legate all'adesione/creazione o al sostegno di un'organizzazione di lavoratori (o di astenersi) e non discrimini coloro che lo fanno. Se l'organizzazione non i viola questo requisito, non è una non conformità.

Per quanto riguarda il fatto che un'organizzazione non ha mai preso in considerazione la possibilità di lavorare con un sindacato o meno, può dipendere da:

- Se esiste oppure no un'organizzazione dei lavoratori o un sindacato legalmente stabilito, e
- Il significato di 'lavorare con un sindacato'. Il requisito è che le organizzazioni "negoziino in buona fede e con il massimo impegno" per raggiungere accordi di contrattazione collettiva. Non si riferisce ad altre attività riguardanti il 'lavoro' con i sindacati, che possono essere coperti da diversi accordi legislativi o requisiti nazionali.

5 Abbiamo una lettera di adesione sindacale volontaria di un dipendente all'inizio del suo rapporto di lavoro. Questa lettera viene poi consegnata al sindacato per informarlo delle richieste di adesione del personale. Questo è sufficiente per dimostrare la libertà di associazione?

Queste lettere possono essere utilizzate come degli esempi per dimostrare la conformità al requisito sulla libertà di associazione dei lavoratori.

6 I funzionari sindacali devono essere attivamente coinvolti nel sistema FSC dell'azienda? O è sufficiente che ne siano a conoscenza?

Non è necessario che i funzionari o i rappresentanti sindacali siano attivamente coinvolti nel sistema FSC dell'azienda per quanto riguarda i requisiti relativi alla libertà di associazione. Ma l'azienda può scegliere di coinvolgerli come parte della loro attività di implementazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC.

Requisiti riguardo l'Autovalutazione sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

1 L'autovalutazione è disponibile in diverse lingue?

L'autovalutazione è disponibile in inglese e spagnolo. Per sapere se è disponibile una versione nella tua lingua, visita la pagina web dell'ufficio nazionale o regionale di riferimento.

2 Dove possiamo trovare il modello dell'autovalutazione?

Il modello di autovalutazione è incluso nello standard della Catena di Custodia FSC-STD-40-004. Alcuni paesi avranno anche delle autovalutazioni nazionali (vedi [Document Centre](#) di FSC Internazionale).

3 Possiamo revisionare l'autovalutazione tramite una terza parte o una consultazione?

Non ci sono restrizioni in merito. La norma richiede solo che le organizzazioni certificate sviluppino un'autovalutazione e la mettano a disposizione dell'ente di certificazione prima dell'audit. Non viene specificato il modo in cui l'organizzazione debba redigere l'autovalutazione. L'organizzazione può condurre una consultazione o ingaggiare consulenti esterni per svilupparla e revisionarla, oppure gestire tutto con il personale interno.

4 L'autovalutazione deve essere inviata all'ente di certificazione prima dell'audit?

Sì.

5 Ci sono delle scadenze predefinite su quando presentare l'autovalutazione prima dell'audit?

No, l'autovalutazione dovrebbe essere inviata prima dell'audit, ma non viene definita una scadenza limite. Idealmente, dovrebbe essere inviata in modo tale che l'auditor possa esaminarla e pianificare di conseguenza le tempistiche di audit. Se inviata per tempo, dovrebbe agevolare la visita ispettiva, che altrimenti potrebbe richiedere delle tempistiche più lunghe andando di conseguenza a gravare sui costi di audit.

6 L'autovalutazione deve comprendere anche i terzisti? Cosa succede se il terzista non è certificato FSC e l'attività esternalizzata viene considerata a basso rischio? Inoltre, il materiale certificato torna sempre all'organizzazione certificata che ne mantiene sempre la proprietà e ne gestisce la spedizione al cliente finale. I Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC devono essere valutati lo stesso?

Sì, l'autovalutazione deve comprendere i terzisti, anche se sono "a basso rischio". L'organizzazione deve dimostrare di aver eseguito una dovuta diligenza al fine di controllare la conformità del suo terzista ai Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC. Le attività esternalizzate rientrano nell'ambito del certificato CoC dell'organizzazione e sono incluse nell'attività di valutazione degli enti di certificazione.

7 Se il nostro terzista non rispetta uno dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC, saremo sospesi? Cosa ci si aspetta ci aspetta dall'organizzazione in questi casi? La fine del rapporto con il terzista pone fine alla sospensione?

Garantire che il terzista sia conforme ai Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC è responsabilità dell'organizzazione certificata, proprio come garantire che lo stesso terzista sia conforme a tutti gli altri requisiti dello Standard di Catena di Custodia (FSC-STD-40-004). Tutti questi aspetti dovrebbero essere coperti nel contratto di contoterzismo. Se il terzista infrange i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC, di conseguenza anche l'organizzazione sta infrangendo questi requisiti e per questo riceverà una non conformità. Spetta poi all'organizzazione decidere in che modo risolvere la non conformità.

8 L'autovalutazione deve includere link a documenti (evidenze)?

Non è obbligatorio, ma, se possibile, si raccomanda di includere i link a tutti i documenti riportati.

9 Con quale frequenza dobbiamo completare l'autovalutazione?

L'autovalutazione deve essere completata almeno annualmente, in riferimento ad ogni audit. Inoltre, dovrebbe essere aggiornata ogni qualvolta ci siano cambiamenti nel campo d'applicazione della certificazione.

10 Dobbiamo far compilare l'autovalutazione anche ai nostri terzisti e ai fornitori di servizi? O dobbiamo includere le loro prove nella nostra autovalutazione? Oppure è sufficiente l'accordo di contoterzismo così com'è?

Le organizzazioni devono includere i terzisti nella loro autovalutazione. Questo potrebbe essere tramite un'unica autovalutazione o tramite autovalutazioni separate per ogni terzista. In entrambi i casi, l'autovalutazione dovrebbe mostrare come il terzista soddisfi i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC e riportare le prove di conformità.

11 Anche i terzisti non certificati FSC devono creare una dichiarazione sotto forma di Politica Aziendale e completare un'autovalutazione con relative evidenze per dimostrare la loro conformità all'organizzazione certificata?

Potrebbero, ma non c'è nessun obbligo. L'obbligo spetta all'organizzazione certificata.

- 12 Bisogna richiedere la documentazione relativa ai Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC anche ai fornitori certificati FSC (autovalutazione, politica, ecc.)?**

No.

- 13 Un'organizzazione Multisito deve completare un'unica autovalutazione o deve svilupparne una per ogni sito?**

L'autovalutazione può essere unica per l'intera organizzazione o può essere separata per ogni sito. Potrebbe però essere più utile e pratico se le autovalutazioni siano mantenute separate e gestite da ogni sito.

- 14 Le realtà che gestiscono un Gruppo CoC devono completare un'autovalutazione per tutti i membri del gruppo entro la data dell'audit? O possono fare un'autovalutazione generale tramite un approccio basato sul rischio?**

L'Ufficio Centrale è responsabile del mantenimento del sistema della Catena di Custodia e di assicurare che i requisiti degli standard di certificazione della Catena di Custodia pertinenti siano soddisfatti da tutti i siti partecipanti. Il Gestore del Gruppo deve assicurare che tutti i membri del gruppo siano conformi ai Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC: Le autovalutazioni possono essere specifiche per ogni membro o compilate a livello di gruppo. Il livello di dettaglio dovrà poi essere controllato dall'ente di certificazione, che ne determinerà l'adeguatezza.

Ufficio Centrale: *Le funzioni centrali identificate (es.: ufficio, dipartimento, persona) di una COC Multi-sito o di Gruppo che detengono la responsabilità gestionale finale per il mantenimento del contratto di certificazione con l'ente di certificazione, per essere responsabili nel sostenere il sistema della Catena di Custodia e per assicurare che i requisiti pertinenti dello/degli standard di certificazione della Catena di Custodia siano raggiunti a livello di Siti Partecipanti.*

4.2 L'Ufficio Centrale deve essere responsabile ad assicurare che i requisiti di certificazione applicabili siano implementati da tutti i Siti Partecipanti nel campo di applicazione del certificato. L'Ufficio Centrale deve dimostrare la capacità del suo sistema di gestione, oltre che delle risorse tecniche ed umane, di gestire efficacemente ed in modo continuato il numero di Siti Partecipanti nel campo di applicazione del certificato.

- 15 La nostra azienda viene controllata annualmente da una terza parte per uno schema di certificazione volontario sul sociale, possiamo usare le evidenze riportare in questi audit per dimostrare la conformità con i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC?**



Se applicabili, al fine di soddisfare i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC, potete utilizzare le evidenze usate per la conformità ad altri schemi di certificazione sul sociale. Tuttavia, l'ente di certificazione dovrà comunque valutare se le prove presentate sono sufficienti a dimostrare la conformità.

16 Chi dovrebbe firmare l'autovalutazione? Un rappresentante della direzione o la persona responsabile della certificazione FSC in azienda?

L'autovalutazione dovrebbe essere firmata dal rappresentante della direzione che ha la responsabilità e l'autorità generale per la conformità dell'organizzazione a tutti i requisiti di certificazione FSC.

Valutazione durante gli audit

1 Abbiamo bisogno di intervistare i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori per garantire la conformità con questi requisiti? Dobbiamo fare un'ispezione nel dormitorio dei lavoratori? Dobbiamo valutare la pianificazione dell'orario di lavoro?

Le interviste e le osservazioni in sito fanno parte delle attività di verifica degli auditor durante le visite ispettive. Questi strumenti dovranno quindi essere utilizzati per verificare la conformità dell'organizzazione con i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC. Il livello di accuratezza nella compilazione dell'autovalutazione potrebbe aiutare a stabilire il numero delle interviste e il loro dettaglio. FSC non specifica come devono essere valutati i requisiti. Lo Standard FSC-STD-20-011 permette agli enti di certificazione di decidere, sulla base dell'autovalutazione, come valutare la conformità dell'organizzazione ai Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC. Questo potrebbe includere uno o tutti i seguenti elementi:

- Osservazioni in sito
- Interviste
- Report pubblici
- Analisi dei documenti
- Interviste con i rappresentanti sindacali
- Notizie, blog, siti web, post sui social media, ecc.

2 Quanto in profondità FSC richiede di andare agli auditor per valutare i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC?

I documenti normativi non specificano il tempo minimo richiesto per la visita ispettiva. Valutare tutti questi requisiti richiederà certamente del tempo. Tuttavia, le organizzazioni sono tenute a completare e presentare l'autovalutazione al loro auditor prima dell'audit. L'autovalutazione dovrebbe riportare la conformità dell'organizzazione con i requisiti e le evidenze necessarie. Il sistema dell'autovalutazione è un requisito incorporato nello standard per ridurre il tempo complessivo dell'audit. In molti casi, la documentazione riportata nell'autovalutazione può essere sufficiente.

3 Come dimostriamo durante l'audit che un requisito è soddisfatto?

Si dovrà dimostrare attraverso una combinazione di osservazioni in sito, interviste al personale o ai rappresentanti dei lavoratori, documenti, registrazioni, politiche e procedure (es. politiche sulle pari opportunità e procedure di assunzione).

4 Cosa dovranno controllare gli auditor durante gli audit nei casi in cui i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC sono già incorporati nella legislazione nazionale e l'applicazione della stessa viene gestita da altre organizzazioni o

agenzie governative (per esempio la Berufsgenossenschaft o il Gewerbeaufsichtsamt in Germania)?

Anche quando la legge nazionale copre già tutti i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC, l'organizzazione deve comunque dimostrare di essere conforme a questi requisiti. Se la legge impone già delle ispezioni svolte da un'agenzia governativa, l'organizzazione può usare il rapporto emesso da quest'ultima come prova di conformità.

5 Cosa verifica l'auditor nel caso di un commerciante senza possesso fisico, in cui è presente solo un ufficio con uno o due impiegati?

Indipendentemente dalle dimensioni e dalle tipologie delle operazioni delle organizzazioni, quest'ultime devono comunque sottoporsi ad un audit in cui viene verificata la conformità ai Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC. Anche se gli audit verso le organizzazioni di piccole dimensioni possono essere più semplici. Completando l'autovalutazione, le organizzazioni possono specificare quali sono le sezioni non applicabili giustificandone il motivo.

6 Una organizzazione richiedente la certificazione potrebbe essere valutata secondo la nuova versione dello Standard FSC-STD-40-004 prima del 01 settembre 2021?

No, la nuova versione dello standard entra in vigore a partire dal 01 settembre 2021, quindi le aziende non possono essere sottoposte ad audit rispetto al nuovo standard prima di tale data.

Riconoscimento di altri schemi

1 La presentazione del rapporto di audit di altri schemi di certificazione sarà sufficiente come prova di conformità e potrà impedire l'audit?

No, non impedirà l'audit o la valutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC, poiché l'auditor dovrà comunque verificare, controllando il rapporto di audit, che avete soddisfatto sufficientemente i requisiti FSC.

Al momento non sono ancora stati riconosciuti altri schemi. Non appena FSC li riconoscerà informerà le parti interessate attraverso la pagina dedicata [FSC Newsfeed](#) e la newsletter (internazionale e nazionale).

Domande e risposte per gli auditor

- 1 **Come possono gli auditor convalidare i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC per i terzisti "a basso rischio"? Per questi terzisti non è richiesto un controllo da parte degli enti di certificazione, sarà quindi difficile verificare e approvare l'autovalutazione.**

Ci si aspetta che gli auditor vadano a verificare i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC per tutti i terzisti? Verrà di conseguenza aggiornato lo Standard FSC-STD-20-011 per quanto riguarda la definizione di alto o basso rischio dei terzisti?

Gli auditor sono tenuti a valutare la conformità ai requisiti FSC dei terzisti e delle attività esternalizzate. A seconda dell'autovalutazione e della tipologia delle attività svolte dal terzista non certificato, potrebbe esserci bisogno di effettuare un controllo per verificarne la conformità.

- 2 **Gli auditor devono valutare le evidenze riportate dai terzisti (tipo la lista dei dipendenti, ecc.)?**

La dovuta diligenza nei confronti dei terzisti è un requisito per le organizzazioni certificate. Gli auditor possono scegliere di valutare le evidenze riportate dai terzisti per quanto riguarda la loro conformità ai requisiti FSC. Questo dipende dalla situazione specifica del paese, dall'organizzazione e dal livello di dettaglio fornito nell'autovalutazione.

- 3 **In che misura ci si aspetta che gli auditor verifichino le procedure e le evidenze scelte dall'organizzazione per conformarsi ai Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC? Come ci si aspetta che gli enti di certificazione controllino questi requisiti? Quanto dovranno entrare nel dettaglio gli auditor?**

I documenti normativi FSC non specificano il livello di dettaglio con cui gli auditor devono esaminare le registrazioni o i documenti identificati dall'organizzazione. Spetta all'ente di certificazione progettare e implementare un sistema di valutazione. Le evidenze identificate all'interno dell'autovalutazione da parte delle organizzazioni certificate saranno un elemento di valutazione importante per la pianificazione dell'audit.

- 4 **Le informazioni sui salari possono essere un argomento molto sensibile quando si arriva al livello manageriale (cioè difficili farsi rilasciare). Potrebbe essere piuttosto problematico per un auditor valutare se, ad esempio, un collega con la stessa qualifica, ma di sesso diverso, è trattata allo stesso modo del collega maschio. Se un responsabile aziendale viene spinto a fornire tali informazioni, gli audit probabilmente richiederanno molto più tempo per una ricerca approfondita e potrebbero portare ad aprire altre questioni, solleveranno un numero sostanziale**

di non conformità. Come dovrebbe l'auditor affrontare la situazione per mantenere un audit ad un livello di ragionevolezza adeguato?

Questo è uno degli scopi delle autovalutazioni, permettere alle organizzazioni di fornire le informazioni in anticipo lasciando all'auditor il tempo di pianificare l'audit di conseguenza.

5 Se un'azienda ha 1000 dipendenti, qual è un buon campione rappresentativo di registrazioni dei dipendenti da esaminare durante l'audit di 1 giorno?

Il campione dovrebbe essere basato sul paese, sulla complessità dell'organizzazione e sulle informazioni fornite nell'autovalutazione. FSC non definisce la grandezza del campionamento.

6 Secondo la clausola 7.3.2, gli auditor dovranno controllare il sistema utilizzato per elaborare le buste paga?

Non ci sono requisiti specifici a riguardo, potrebbe essere un'opzione. FSC non definisce le prove documentali richieste, solo i requisiti.

7 Potrebbe essere abbastanza semplice valutare la conformità con la clausola 7.3 quando sono presenti i sindacati. Come può l'auditor effettuare la valutazione quando non ci sono sindacati? Come fanno gli auditor a ottenere prove oggettive che riflettano la situazione reale, sempre considerando che la maggior parte degli auditor CoC non sono formati per condurre audit sociali?

Il rapporto di lavoro è il legame giuridico tra datori di lavoro e dipendenti, facente riferimento ai diritti e agli obblighi dei datori di lavoro nei confronti dei loro lavoratori. Esiste un rapporto di lavoro (definito dalla prestazione e dalla remunerazione del lavoratore), quando l'occupazione è volontaria e i lavoratori possono scegliere di lasciare il loro posto di lavoro senza pressioni, coercizioni o minacce.

Esempi di prove oggettive che possono essere visionate dagli auditor potrebbero essere i registri dei pagamenti, le procedure e i registri delle controversie o i contratti di lavoro. Gli auditor possono inoltre condurre interviste con un campione di lavoratori, rappresentanti dei datori di lavoro, supervisor, ecc.

8 Esiste una stima di come questi nuovi requisiti influenzeranno il processo di audit, in termini di durata, numero di auditor e competenze degli auditor?

Data la novità di questi requisiti nella Catena di Custodia, FSC non ha una stima specifica di come influenzeranno il processo di audit. I nuovi requisiti richiederanno più tempo e competenze, ma al momento non è possibile fare alcuna stima in merito.

- 9 Per quanto riguarda l'assenza di discriminazioni nell'impiego e nella professione. Quali sono i parametri di giudizio che dovrebbero essere utilizzate per determinare la conformità? Bisognerà considerare anche le diversità del contesto in ogni paese o regione?**

Potrebbero esserci delle diversità per regione e paese da considerare, tuttavia, la maggior parte dei paesi ha una legislazione nazionale che vieta la discriminazione basata su razza, sesso, età e altre caratteristiche personali. In alcuni casi, le leggi nazionali potrebbero però permettere azioni in contrasto con i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC. In tali situazioni, ci si aspetta che l'organizzazione tenga in debita considerazione i diritti e gli obblighi stabiliti dalla legge nazionale, soddisfano allo stesso tempo gli obiettivi dei requisiti FSC (ad esempio, le stesse tabelle retributive per tutti i dipendenti a seconda della posizione e dell'anzianità di servizio). Decidere come raggiungere questo equilibrio viene lasciato all'organizzazione e deve essere spiegato nell'autovalutazione.

- 10 Per quanto riguarda la clausola 11.3 dello Standard FSC-STD-20-011, cosa si intende per “efficacia” dell'autovalutazione dell'organizzazione?**

Si intende quando l'autovalutazione ha raggiunto il risultato desiderato e descrive correttamente (con l'accompagnamento di evidenze) come i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC vengono applicati.

- 11 Per la clausola 11.3, qual è la differenza tra scopo (scope) e scala (scale) in questo contesto?**

Con “scopo” ci si riferisce al campo d'applicazione del certificato (es. l'attività: un commerciante o un trasformatore) e con scala ci si riferisce alla dimensione delle operazioni dell'organizzazione compresi i siti e i membri del gruppo.

- 12 Per la clausola 11.3 b), quali sono gli esempi per l'identificazione dei requisiti giuridici relativi ai Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC applicabili all'organizzazione/sito?**

Per esempio, la legislazione nazionale che limita o vieta i sindacati, la legislazione nazionale sull'età minima lavorativa, la legislazione nazionale sulla non discriminazione, ecc.

- 13 La clausola 11.3 c) si riferisce a "comprovare le prove fornite dall'organizzazione con fonti indipendenti, quando possibile" Ci sono delle liste di queste fonti indipendenti per ciascuno dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC?**

Potrebbero essere sindacati, ONG, organizzazioni internazionali che si occupano dei diritti dei lavoratori o altre organizzazioni dei lavoratori, ministeri, autorità governative e associazioni di categoria. Gli enti di certificazione non devono obbligatoriamente entrare

in contatto con queste fonti, solo se la situazione lo richiede. Si possono quindi includere informazioni disponibili al pubblico, notizie, siti web, social media, rapporti delle ONG, NRA/CNRA, indici della Banca Mondiale, rapporti di valutazione di terze parti, ecc.

14 Per la clausola 11.3 d), che tipo di criteri basati sul rischio potrebbero essere usati per determinare la frequenza e i requisiti di campionamento dei futuri audit?

L'ente di certificazione si potrebbe basare sui risultati dell'audit precedente relativi ai Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC e all'autovalutazione (cioè il numero di non conformità). Questo aspetto deve essere stabilito dagli enti di certificazione sulla base dello scenario di rischio del paese, dei risultati degli audit passati e dei dettagli riportati nell'autovalutazione.

15 Cosa significa il requisito specificato alla clausola 11.3 e), "includere auditor con competenze specifiche se necessario"?

Come faranno gli enti di certificazione a sapere quando sono necessarie competenze specifiche? In che modo si dovrebbe soddisfare la clausola 11.3 e)?

Questo requisito si riferisce a situazioni in cui potrebbe essere richiesto di impiegare auditor aggiuntivi con competenze specifiche necessarie per valutare la conformità con i Requisiti sui Diritti Fondamentali del lavoro FSC. Per esempio, auditor specializzati nella complessità del lavoro all'interno nel settore tessile.

16 FSC riconosce qualche qualifica di conformità sociale per gli auditor, come l'APSCA (Association of Professional Social Compliance Auditors)?

No, al momento FSC non riconosce alcuna qualifica specifica di conformità sociale.

Ci sono stati dei test di prova sul campo in riferimento ai requisiti sociali in diversi paesi per livelli di rischio?

No.

17 La formazione FSC sarà sufficiente per soddisfare i requisiti per le qualifiche degli auditor?

No, la formazione FSC al momento è da intendersi come informazione e guida e non come qualifica. Se in futuro FSC svilupperà una formazione in supporto alla qualifica, verrete informati.

18 Gli auditor devono intervistare sia le organizzazioni dei datori di lavoro che quelle dei lavoratori? Chi può rientrare in queste categorie? Chi può essere il rappresentante del datore di lavoro?

Agli auditor è richiesto di intervistare un campione rappresentativo dei dipendenti come definito alla Clausola 2.6 all'interno dello Standard FSC-STD-20-011 (vedi sotto). Le leggi sulla composizione delle organizzazioni dei lavoratori (dipendenti) variano da paese a paese, soprattutto per quanto riguarda coloro che sono considerati lavoratori ordinari (rank and file) e coloro che si ritiene abbiano il potere di "assumere e licenziare". Le organizzazioni dei lavoratori tendono a dividere tra coloro che hanno il potere di "assumere e licenziare" e coloro che non possono.

I rappresentanti dei lavoratori sono persone riconosciute dalla legge o dai regolamenti nazionali, come i rappresentanti sindacali, cioè i rappresentanti designati o eletti dai sindacati o dai membri di tali sindacati; o i rappresentanti eletti liberamente dai lavoratori secondo le leggi nazionali o i contratti collettivi e le cui funzioni non includono quelle attività che sono riconosciute come diritto esclusivo dei sindacati nel paese interessato.³

I rappresentanti del datore di lavoro sono persone designate e autorizzate ad agire per conto del datore di lavoro o dell'organizzazione. Questi potrebbero essere il responsabile delle risorse umane o il direttore operativo.

I rappresentanti dei lavoratori potrebbero incontrare un datore di lavoro o la direzione in riunioni regolari, come ad esempio

- comitati consultivi
- assemblee del personale aziendale
- comitati aziendali
- comitati di fabbrica
- gruppi di partecipazione

2.6 L'ente di certificazione deve valutare ogni sito operativo nel campo d'applicazione della valutazione (incluso un campione di siti partecipanti per i certificati di gruppo e multisito e i membri non certificati FSC nel caso dei certificati di progetto) al fine di fare osservazioni dirette e concrete per verificare la conformità dell'organizzazione a tutti i requisiti di certificazione applicabili. La valutazione deve includere:

b) delle interviste con una varietà e un numero sufficiente di dipendenti, compresi i loro rappresentanti, i rappresentati delle organizzazioni dei lavoratori, i rappresentanti dei datori di lavoro e i terzisti. Le interviste devono essere svolte in ogni sito operativo selezionato per la valutazione, al fine di verificare la conformità dell'organizzazione a tutti i requisiti di certificazione applicabili. Colui che svolge le interviste deve garantire che l'intervista possa svolgersi in modo confidenziale;

³ Fonte: [ILO Q&A](#)

19 Se non è presente un'organizzazione dei lavoratori (ad esempio, se non ci sono sindacati attivi), gli enti di certificazione dovrebbero contattare altre parti interessate esterne all'azienda?

Se non sono presenti sindacati attivi o organizzazioni di lavoratori all'interno dell'organizzazione, come mezzo di verifica dell'autovalutazione e dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC, gli enti di certificazione potrebbero contattare i sindacati, le ONG, le organizzazioni internazionali che si occupano dei diritti dei lavoratori o altre organizzazioni dei lavoratori, i ministeri, le autorità governative e le associazioni di categoria. Gli enti di certificazione non devono obbligatoriamente entrare in contatto con queste realtà, solo se la situazione lo richiede.

20 Quali potrebbero essere le "best practices" per svolgere le interviste?

I documenti normativi non fanno riferimento a nessuna "best practice", tuttavia gli auditor devono garantire che le interviste possano svolgersi in modo confidenziale, come richiesto dalla clausola 2.6 b) dello Standard FSC-STD-20-011. Ci si aspetta che gli auditor abbiano completato la formazione obbligatoria e che quindi abbiano le competenze e le abilità richieste per condurre le interviste.

2.6 b) delle interviste con una varietà e un numero sufficiente di dipendenti, compresi i loro rappresentanti, i rappresentati delle organizzazioni dei lavoratori, i rappresentanti dei datori di lavoro e i terzi. Le interviste devono essere svolte in ogni sito operativo selezionato per la valutazione, al fine di verificare la conformità dell'organizzazione a tutti i requisiti di certificazione applicabili. Colui che svolge le interviste deve garantire che l'intervista possa svolgersi in modo confidenziale;

21 Ci sarà bisogno di pianificare gli audit con preavviso?

I Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC non influenzano il processo di pianificazione degli audit degli enti di certificazione. Le possibilità di svolgere gli audit con preavviso, senza preavviso o con breve preavviso sono specificate nello standard FSC-STD-20-001.

22 Come si possono valutare le situazioni in cui ci sono dei lavoratori da casa o degli homeworkers? In alcuni casi, i datori di lavoro possono inviare ai dipendenti del lavoro da svolgere a casa e pagare quest'ultimi un salario a cottimo. Come andranno controllate queste situazioni?

C'è una differenza tra il lavoro da casa (home-based work) e il lavoro a domicilio (homework). Questi termini sono spesso usati in modo impreciso e intercambiabile. Il primo si riferisce ad una categoria di dipendenti che lavorano da casa, mentre il secondo si riferisce a lavori esternalizzati a del personale indipendente o dipendenti di un intermediario o un di fornitore di servizi che viene pagato a cottimo.



I Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC si devono applicare a tutti i "lavoratori" che rientrano nella definizione presente nello Standard FSC-STD-40-004. Sono quindi inclusi i lavoratori che svolgono parte o tutto il loro lavoro da casa, mentre sono esclusi i "lavoratori a domicilio" (homeworkers).

Lavoratori: Tutte le persone impiegate, compresi gli impiegati pubblici e i "lavoratori autonomi". Questo include i dipendenti part-time e stagionali, di tutti i gradi e le categorie, compresi operai, amministratori, supervisori, dirigenti, dipendenti di terzisti, nonché collaboratori autonomi (Fonte: Convenzione ILO 155, Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981).