



Borgini Jersey SpA

**Un'azienda etica
in un settore di forte criticità**

La certificazione SA8000

I motivi della scelta

- Storia e tradizione dell'azienda
- I valori
- Gli obiettivi
- L'importanza di condividere un grande progetto

Responsabilità sociale d'impresa: una grande opportunità

- Borgini Jersey SpA interpreta la responsabilità sociale come la dotazione da parte dell'azienda di una serie di strumenti che consentono ai propri interlocutori, interni ed esterni (gli *stakeholder*), di verificare l'impegno nel favorire lo sviluppo e la crescita economica, nel pieno rispetto dei diritti dei lavoratori e dell'ambiente in cui si opera.
- Borgini Jersey SpA ha intrapreso questa strada consapevole e convinta che la più grande risorsa dell'azienda è l'essere umano e ha deciso di adottare e applicare un sistema di gestione di responsabilità sociale coerente con la norma SA8000.

Che cos'è la norma SA8000

Lo standard SA8000 si basa sulla normativa internazionale riguardanti il rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori, la tutela contro lo sfruttamento dei minori e le garanzie di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Lo standard SA8000 è stato elaborato nel 1997 dal SAI - *Social Accountability International* -, organismo con sede negli Stati Uniti, composto da soggetti provenienti da diverse realtà sociali quali società multinazionali, enti di certificazione, università, governi, organizzazioni sindacali e organizzazioni non governative.

I principi della norma SA8000

Un'efficace politica di responsabilità sociale si concretizza attraverso il rispetto e l'impegno a conformarsi sempre agli 8 requisiti sociali previsti dalla norma:

- **lavoro infantile**
- **lavoro obbligato**
- **salute e sicurezza sul lavoro**
- **libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**
- **discriminazione**
- **procedure disciplinari**
- **orario di lavoro**
- **retribuzione**

Il percorso

Per ottenere la certificazione SA8000, avvenuta nel settembre 2004, l'azienda ha intrapreso un percorso durato circa un anno in cui si è rivelato necessario:

- **svolgere un'indagine sul clima aziendale** per giungere a una conoscenza più approfondita delle problematiche e della percezione che i lavoratori hanno dell'azienda
- **designare i rappresentanti dei lavoratori e della direzione** per svolgere costruttivamente la funzione di mediazione tra le esigenze produttive, finanziarie e operative dell'azienda e la salvaguardia delle posizioni e degli interessi dei lavoratori

- **assicurare un migliore livello di integrazione dei lavoratori stranieri**, occupati in alta percentuale in azienda, mettendo in atto una serie di strumenti e di risorse aziendali
- **curare fino nei minimi dettagli l'applicazione, già rigorosa, della 626** al fine di garantire e cautelare la salute e la sicurezza dei lavoratori
- **avviare un percorso parallelo** di sensibilizzazione al rispetto dei requisiti della norma **con la catena dei fornitori, dei subfornitori e degli appaltatori**

- **aprire un canale di comunicazione nuovo verso gli interlocutori esterni** che, accanto alla promozione delle attività aziendali e al consolidamento delle relazioni sul territorio, evidenzia l'impegno etico dell'azienda con trasparenza e veridicità
- **stanziare un budget** per realizzare gli interventi previsti nei piani di miglioramento di cui l'azienda si è dotata per monitorare nel tempo l'andamento del sistema di gestione della responsabilità sociale

I risultati interni ottenuti

Durante il percorso i risultati più immediati sono stati:

- la creazione di un rapporto più aperto e diretto tra i settori aziendali
- l'aver dato l'opportunità a tutti i lavoratori di avere uno scambio reciproco e di esporre le problematiche relative al lavoro anche sotto forma di reclamo
- l'ulteriore verifica che all'interno dell'azienda non vi sia nessuna forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori
- la verifica puntuale che non vi siano rischi per la salute di nessun lavoratore

I risultati esterni ottenuti

- la garanzia e l'evidenza di un impegno concreto e trasparente nel rapporto con gli *stakeholder*
- la maggiore credibilità dell'azienda nel mercato, in particolare rispetto al mercato internazionale
- Il ruolo di “modello” assunto dall'azienda nel settore tessile e nei confronti del panorama della piccola e media impresa nell'economia italiana