



MANUALE PER LE FABBRICHE

**REQUISITI SOCIALI
ICS 2026**



Indice

Presentazione ICS.....	2
Struttura ICS.....	2
Metodologia comune ICS	4
I nostri partner sul campo	5
Codice di condotta ICS	5
Processo di condivisione delle informazioni.....	6
Condivisione dei dati e riservatezza	6
Documenti di audit ICS condivisi con il fornitore o lo stabilimento.....	6
Audit ICS.....	7
Ambito dell'audit ICS.....	7
Processo di audit ICS	8
Contenuto dell'audit ICS.....	10
Metodologia.....	14
Tipi di audit ICS.....	14
Tipi di annuncio dell'audit ICS	15
Durata dell'audit	15
Dimensione del campione delle interviste ai lavoratori	15
Dimensione del campione della documentazione.....	16
Valutazione dell'audit ICS.....	16
Sistema di doppia valutazione ICS.....	16
Notifiche di allerta.....	17
Accesso negato alla fabbrica	17
Reclami sollevati dallo stabilimento	17
Allegato 1: Revisione della documentazione.....	18
Allegato 2: Glossario	21
Allegato 3: Domande dell'audit sociale ICS	26
Allegato 4: Conformità e sostenibilità: testi di riferimento vincolanti e non vincolanti	43

Presentazione dell'ICS

Questa versione del *Manuale Sociale per le fabbriche* è semplificata e fornita solo a scopo informativo. Non sostituisce la versione completa in inglese, che potete trovare qui:

- [Manuale sociale completo per le fabbriche](#)

Si prega di contattare il seguente indirizzo email nel caso si notassero errori di traduzione: contact@ics-asso.org.

Struttura dell' ICS

L'ICS è un'iniziativa multisetoriale guidata dai marchi privati che conducono audit sociali e ambientali nei settori del tessile, dell'abbigliamento, del bazar, del tempo libero, dell'arredamento, delle attrezzature, degli elettrodomestici, dell'alimentare, dell'elettronico, della manutenzione automobilistica e delle energie rinnovabili con l'obiettivo di:

-  **Rafforzare la conformità delle catene di approvvigionamento dei propri membri ai requisiti di due diligence in materia di sostenibilità aziendale**, quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: i Principi guida delle Nazioni Unite (ONU) su imprese e diritti umani relativi al quadro d'azione dell'ONU «Proteggere, Rispettare e Porre rimedio», le Linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) per le imprese multinazionali sulla condotta aziendale responsabile, le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), le leggi locali in materia di diritti del lavoro, nonché qualsiasi futura normativa a cui potrebbero essere soggetti e relativa al dovere di vigilanza nei confronti di fornitori e tezsisti, e
-  **Contribuire alla transizione verso catene di fornitura mondiali sostenibili, eque e inclusive**, fornendo ai propri membri e ai loro fornitori gli standard, i processi, le metodologie e gli strumenti di due diligence per identificare, prevenire e correggere i rischi di violazioni dei diritti umani nella loro catena di fornitura.

A questo proposito, i membri dell'ICS uniscono i propri sforzi implementando un quadro di audit condiviso negli stabilimenti che eseguono la loro produzione e scambiando informazioni sugli stabilimenti comuni all'interno del database dell'ICS. Su questo database interno dell'ICS, i membri condividono i risultati e tutti i documenti relativi agli audit (questionario di audit, profilo dello stabilimento di produzione, piano di azioni correttive, ecc.) solo con i membri che collaborano con gli stessi stabilimenti di produzione e sottoposti ad audit. L'ICS consente alle aziende associate di collaborare con strumenti comuni, di mutualizzare gli audit, contribuendo alla riduzione della "fatica da audit" e di condividere conoscenze e best practice. L'ICS non è una piattaforma di approvvigionamento, in quanto i marchi membri possono accedere solo alle informazioni relative agli stabilimenti di produzioni che hanno dichiarato sulla base dati ICS.



Manuale per le fabbriche

Requisiti sociali ICS

L'elenco dei rivenditori e dei marchi membri dell'ICS è disponibile sul sito web dell'ICS:

www.ics-asso.org

L'obiettivo del presente Manuale è accompagnare la fabbrica nella conoscenza e nella consapevolezza della conformità sociale. Rappresenta un'opportunità per la fabbrica di avviare o dimostrare la propria conformità ai partner commerciali, in modo da garantire le condizioni dei propri lavoratori, il loro benessere sul lavoro, la loro equa produttività, nonché l'attrattiva dell'azienda nel commercio internazionale e la sua resilienza a lungo termine di fronte a crescenti standard e alle sfide economiche mondiali legate ai requisiti di sviluppo sostenibile. Il presente Manuale può essere inviato alla fabbrica sia dalla società di audit incaricata di eseguire un audit sociale ICS, sia dal membro ICS prima dell'audit. Il presente Manuale è uno strumento preparatorio per la fabbrica.

Il punteggio dell'audit e i punteggi per capitolo non vengono comunicati il giorno della riunione di chiusura dell'audit. Lo stabilimento riceverà i risultati dell'audit (punteggio complessivo e punteggio dettagliato per capitolo con l'elenco delle conformità e delle non conformità) entro 10 giorni dalla chiusura dell'audit. A quel punto lo stabilimento potrà avviare il proprio Piano di Azioni Correttive sul database ICS, seguendo le azioni raccomandate e le scadenze previste.

Il giorno della riunione di chiusura dell'audit, lo stabilimento riceverà, commenterà e firmerà il rapporto provvisorio dei risultati, che fornisce l'elenco dei risultati (pratiche positive e non conformità), i commenti del/i revisore/i e le azioni raccomandate relative all'ICS.

Richieste e raccomandazioni relative allo schema ICS

Le richieste di interpretazioni, chiarimenti e raccomandazioni devono essere indirizzate al team ICS tramite l'indirizzo e-mail contact@ics-asso.org, per essere poi condivise con i membri dell'ICS.

Contatto ICS: Ufficio ICS – 14, rue Bassano, Parigi, FRANCIA
Initiative for Compliance and Sustainability/ Federazione delle imprese del commercio e della distribuzione
contact@ics-asso.org
www.ics-asso.org

10 passaggi per sapere se sono pronto per l'audit

- ✓ Ho compilato accuratamente il documento Factory Profile ICS nel database, includendo tutte le lingue parlate dai lavoratori e l'ubicazione di eventuali dormitori dei lavoratori, anche se non di proprietà diretta dello stabilimento. Sono consapevole che dichiarazioni errate o incomplete potrebbero influire sull'esito dell'audit.
- ✓ Ho raccolto tutti i documenti elencati nell'Allegato 1 e comprendo che la mancata presentazione degli stessi entro le ore 14:00 del primo giorno di audit (o del secondo giorno per gli audit di più giorni) comporterà valutazioni di non conformità per le voci pertinenti.
- ✓ Ho ricevuto la comunicazione con i giorni della finestra di audit e mi sono assicurato che:
 - Almeno un responsabile sarà presente in loco per tutta la durata dell'audit;
 - Gli altri occupanti dei locali condivisi sono stati informati di potenziali valutazioni dei rischi a livello dell'intero edificio;
 - Il membro dell'ICS è stato informato se i livelli di produzione sono troppo bassi durante il periodo di audit;
 - È disponibile una stanza privata per le interviste riservate ai lavoratori, alle quali non parteciperò.
- ✓ Ho esaminato il manuale di audit e comprendo il processo di audit, compresa la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori alle riunioni di apertura e chiusura e lo svolgimento dei colloqui con i lavoratori.
- ✓ Mi impegno ad accogliere gli auditor in modo professionale, collaborativo e trasparente e a utilizzare l'audit come un'opportunità per migliorare la conformità, la sostenibilità e la sicurezza sul posto di lavoro.
- ✓ Sono consapevole che non avrò accesso ai recapiti degli auditor e che qualsiasi tentativo di influenzarli potrà comportare una valutazione severa da parte del membro ICS.
- ✓ Prendo atto che i risultati dell'audit non saranno comunicati il giorno stesso dell'audit. I risultati saranno disponibili nel database ICS entro 10 giorni dalla convalida da parte del cliente, insieme alle istruzioni per la preparazione di un Piano di Azioni Correttive. Al termine dell'audit verrà emesso un rapporto provvisorio sui risultati.
- ✓ Riconosco che l'apertura e la trasparenza sono fondamentali. Qualsiasi occultamento di informazioni sarà considerato una grave violazione e potrà comportare severe valutazioni e conseguenze commerciali.
- ✓ In caso di reclami, sono consapevole di poter contattare il membro ICS per seguire la procedura formale descritta nel manuale.

Metodologia comune dell'ICS

Il pilastro del sistema dell'ICS è il questionario del rapporto di audit ICS utilizzato in oltre 70 paesi. Le azioni dell'ICS si basano su una metodologia comune applicata da tutti i membri dell'ICS e garantiscono un controllo completo del processo di audit da parte dei marchi.

- Gli audit ICS sono richiesti e gestiti dai marchi membri. L'avvio dell'audit è una prerogativa dei membri, il che garantisce un controllo totale sull'uso degli strumenti degli audit ICS. L'obiettivo è garantire l'imparzialità del processo di audit.
- Gli audit ICS vengono eseguiti esclusivamente da società di audit di terze parti autorizzate dall'ICS.
- I membri dell'ICS condividono regole di monitoraggio comuni quando vengono individuate non conformità critiche negli stabilimenti di produzione.
- Gli audit sociali ICS sono semi-annunciati o non annunciati.
- **L'audit ICS non è né un certificato né un marchio.** L'obiettivo dell'audit ICS è valutare la conformità sociale di una fabbrica e segnalare le non conformità osservate e le positive pratiche in una data specifica.

I nostri partner sul campo

La qualità degli audit è monitorata dall'ICS attraverso: indicatori statistici, audit di controllo a sorpresa in loco, analisi comparative dei rapporti e dai feedback e revisione collaborativa dei membri dell'ICS. L'elenco delle società di audit autorizzate a svolgere audit secondo gli standard ICS è disponibile sul nostro sito web esterno: <https://ics-asso.org/audit-companies/>

La trasparenza e l'apertura sono il prerequisito incondizionato per rafforzare la conformità delle fabbriche.

La mancanza di informazioni, la falsificazione di documenti, il rifiuto di accesso (comprese le omissioni nella dichiarazione del Factory Profile pre-audit), le pressioni e le accuse esercitate sugli auditor abilitati dall'ICS sono valutate severamente e possono portare alla cessazione del rapporto commerciale.

Codice di condotta ICS

Ogni membro dell'ICS richiede ai propri fornitori di conformarsi al Codice di Condotta ICS, che può essere integrato al Codice di Condotta del membro stesso. Firmando questo Codice, i fornitori si impegnano a conformarsi e a rispettarlo, nonché a farlo rispettare dai propri terzi e partner: la responsabilità condivisa è un concetto chiave.

Si prega di fare riferimento al Codice di Condotta ICS disponibile sul sito web dell'ICS:

- [Codice di condotta ICS](#)

Processo di condivisione delle informazioni

Condivisione dei dati e riservatezza

I membri dell'ICS collegati allo stesso stabilimento di produzione condividono i risultati degli audit e i documenti attraverso la banca dati dell'ICS. I risultati degli audit dell'ICS sono riservati e non accessibili ai membri dell'ICS non collegati allo stabilimento di produzione sottoposto ad audit. I membri dell'ICS devono indicare i propri fornitori e gli stabilimenti associati nella piattaforma dell'ICS per poter accedere alle informazioni e ai risultati degli audit. I membri dell'ICS condividono una metodologia e strumenti comuni che non possono essere utilizzati per l'approvvigionamento, ma solo per monitorare la conformità sociale degli stabilimenti.

Documenti di audit ICS condivisi con il fornitore o lo stabilimento di produzione

Il rapporto di audit ICS non può essere condiviso con il fornitore o lo stabilimento di produzione al fine di proteggere la riservatezza dei dati che i lavoratori potrebbero aver condiviso con gli auditor. Lo stabilimento riceverà documenti specifici, con tutti i risultati rilevanti e le misure correttive da adottare per migliorare e garantire la propria conformità futura.

- **Il Factory Profile:**

- È una componente chiave del processo di audit ICS e funge da primo documento condiviso tra i membri dell'ICS, la fabbrica, il fornitore e la società di audit. Il suo scopo è fornire una chiara comprensione dell'organizzazione della fabbrica e supportare una corretta preparazione e pianificazione dell'audit.
- Il documento Factory Profile sarà esaminato e formalmente convalidato dal revisore e dalla direzione dello stabilimento di produzione durante la riunione di apertura dell'audit.
- Deve essere compilato indicando tutte le lingue parlate dai lavoratori in loco (se non parlano la lingua ufficiale locale) e le informazioni relative ai terzisti e ai fornitori.
- Se la fabbrica fornisce dormitori ai lavoratori, la loro ubicazione deve essere dichiarata nel Factory Profile prima dell'audit. Tutti i dormitori forniti dalla fabbrica, sia che si trovino all'interno o all'esterno dei locali della fabbrica, sono inclusi nell'ambito dell'audit quando confermati dalla direzione della fabbrica e/o dai lavoratori.

- **Il Rapporto sui Risultati** viene firmato nella lingua locale durante la riunione di chiusura dell'audit dalla direzione dello stabilimento di produzione. Il **Rapporto sui Risultati** riporta le non conformità identificate durante l'audit.

- Il **Riepilogo dei contenuti (SOC)** riporta il punteggio assegnato a ciascun capitolo dell'audit e il punteggio complessivo (una lettera e una percentuale) e viene inviato allo stabilimento tramite il database ICS dopo la revisione da parte della società di audit e la convalida da parte del membro ICS. Il SOC fornisce allo stabilimento sottoposto ad audit un resoconto dettagliato delle non conformità, delle conformità e delle pratiche positive in un rapporto PDF completo.

Audit ICS

Pianificazione dell'audit ICS

Qualsiasi tentativo di contattare gli auditor durante o dopo l'audit al fine di esercitare pressioni, minacce o proposte di corruzione può comportare la cessazione del rapporto commerciale.

- Se il tasso di produzione è troppo basso in fabbrica in un determinato giorno compreso nel periodo di audit, la fabbrica è tenuta a informarne la società di audit e il membro ICS che ha richiesto l'audit.
- Se l'auditor ha accesso solo al 25% o meno della forza lavoro, l'audit sarà considerato non conforme e verrà attivata una notifica di allerta.
- Il periodo di audit è definito dal membro e deve essere di almeno 2 settimane (la direzione dello stabilimento può dichiarare date non disponibili, inclusi i giorni festivi nazionali e locali e le festività bancarie, ma il periodo di audit deve essere di almeno 2 settimane intere sommando le date disponibili per lo stabilimento di produzione).

Perimetro dell'audit ICS

Lo scopo generale dell'audit in loco dell'ICS è valutare il livello di conformità dello stabilimento di produzione al Codice di condotta dell'ICS, alle normative locali e agli standard internazionali elencati nell'Allegato 5, nonché identificare le azioni correttive necessarie e le opportunità di miglioramento continuo. L'audit dell'ICS riporta anche le pratiche positive osservate dagli auditor nello stabilimento di produzione.

Le aree fisiche coperte dall'ambito dell'audit ICS dovrebbero includere:

- Aree di produzione e
- Aree di stoccaggio, e
- Aree di riposo e di ristorazione dei lavoratori, se applicabile, e
- Tutti gli edifici associati vicini al sito di produzione.
- Eventuali edifici amministrativi/uffici
- Tutti i dormitori situati all'interno o all'esterno dei locali della fabbrica sono inclusi nell'ambito dell'audit, indipendentemente dalla loro ubicazione, se la direzione della fabbrica e/o i lavoratori confermano che il dormitorio è messo a disposizione dalla fabbrica.

Le fabbriche sottoposte a audit devono informare, prima dell'audit ICS, la direzione e i proprietari delle fabbriche situate negli stessi edifici (se diversi dalla direzione della fabbrica sottoposta a audit) in merito al requisito ICS che prevede che gli auditor visitino l'intero edificio e le aree comuni (ad es. le

scale dell'edificio) e, se necessario, visitino anche le altre fabbriche presenti nell'edificio, poiché i rischi possono avere origine da zone condivise.

Il rifiuto di consentire l'accesso a tutte le parti richieste dei locali o il mancato ottenimento del consenso delle altre fabbriche ad accedere ai loro locali in caso di edificio condiviso sarà considerato come un accesso negato dal membro ICS e può comportare il fallimento dell'audit.

Processo di audit ICS

Identificazione delle non conformità:

- La maggior parte delle domande ICS viene valutata in base ai requisiti legali locali.
- Diverse domande vengono valutate in base ai requisiti ICS.
- Tuttavia, laddove la legislazione locale sia più rigorosa rispetto agli standard stabiliti dalle domande basate sui requisiti ICS, le pratiche dello stabilimento vengono valutate in base alla legislazione locale.

In caso di una non conformità che può essere risolta facilmente e rapidamente (ad es. un oggetto su un percorso di emergenza), gli auditor devono segnalare la non conformità nel rapporto (e nel rapporto dei risultati, ad esempio, gli auditor possono indicare che la non conformità è stata immediatamente risolta).

- Se gli auditor non sono in grado di confermare la piena conformità, l'osservazione verrà segnalata come non conforme.

Preparare i documenti richiesti elencati nell'Allegato 1 prima dell'audit aiuterà a evitare che lo stabilimento venga valutato come non conforme qualora non fosse in grado di dimostrare la conformità.

Il processo di audit ICS consiste nelle sei fasi seguenti:

Gli auditor sono le persone incaricate del processo di audit.

L'audit vero e proprio può seguire o meno questo ordine.

Fase di audit	Partecipanti	Scopo / Attività	Note chiave / Requisiti
Riunione di apertura	Auditor, direzione dello stabilimento, rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori	• Presentazione degli auditor • Ricordare il motivo dell'audit e gli obblighi di diligenza previsti dall'ICS • Discutere l'importanza della tutela dei diritti dei lavoratori • Esaminare il perimetro dell'audit, porre domande • Spiegare le procedure dell'audit e identificare le parti coinvolte • Stimare la durata dell'audit	• Lo stabilimento deve concedere l'autorizzazione a scattare foto • Le foto sono riservate; solo per il rapporto dell'audit; i volti non devono essere visibili • Foto della disposizione della fabbrica, dei reparti di lavoro, della mensa, dei magazzini e dei dormitori • Lo stabilimento deve informare gli auditor se sono in corso audit/visite parallele
Revisione della documentazione	Auditor	• Esaminare i documenti: registri salariali, cartellini di presenza, contratti, rapporti sulla formazione in materia di sicurezza • Verifica della conformità, individuazione delle non conformità, segnalazione delle pratiche positive	• La fabbrica prepara i documenti elencati nell'Allegato 1 del Manuale • Coprire gli ultimi 12 mesi; se richiesto, possono essere inclusi documenti aggiuntivi • I documenti devono essere pronti entro le ore 14:00 del primo/secondo giorno a seconda della durata dell'audit
Interviste a lavoratori e management	Auditor; direzione e lavoratori (interviste condotte separatamente)	• Valutazione delle condizioni di lavoro: retribuzione, orario, contratti, trattenute, prestazioni sociali • Condurre interviste individuali e di gruppo tra le diverse categorie di lavoratori	• Le interviste ai lavoratori sono private; nessuna presenza della direzione • I tentativi di influenzare o controllare le risposte dei lavoratori costituiscono gravi violazioni • La fabbrica non ha accesso ai resoconti delle interviste • Le interviste non devono comportare un aumento dell'orario di lavoro dei lavoratori
Visita alla fabbrica (sopralluogo)	Auditor, rappresentanti della fabbrica	• Valutare salute e sicurezza e altre pratiche • Ispezionare le aree in cui sono presenti i lavoratori: produzione, magazzini, depositi di sostanze chimiche, servizi igienici, ambulatorio, mensa, dormitori • Esaminare fisicamente i documenti in loco (etichette, registri, ecc.)	• Scattare foto dell'esterno (cancello, edifici, nome) e delle aree interne (piani, mensa, magazzini, dormitori) • La fabbrica informa gli auditor se alcune aree sono chiuse o inaccessibili
Riunione pre-chiusura	Solo per gli auditor	• Preparare la riunione di chiusura con la direzione dello stabilimento di produzione	• Discussione interna per finalizzare le conclusioni dell'audit
Riunione di chiusura	Auditor, direzione dello stabilimento, rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori	• Presentazione e commento dei risultati dell'audit • Rispondere alle domande e fornire chiarimenti • Raggiungere un accordo sui fatti osservati • Assicurarsi che la direzione comprenda le basi legali/del Codice relative alle non conformità	• La direzione si impegna a risolvere le non conformità • Emissione in loco del rapporto sui risultati, firmato dalla direzione, dal rappresentante dei lavoratori e dal capauditor • Copie conservate dalla fabbrica e inviate al membro ICS • Le non conformità sono documentate in inglese e nella lingua locale; ciò convalida l'audit e il riconoscimento da parte della direzione

Dopo la riunione

- **La nota finale non viene comunicato durante la riunione di chiusura, poiché verrà prima verificata e convalidata dal membro ICS che ha richiesto l'audit. Dopo che il rapporto di audit sarà validato da parte del membro ICS, entro un massimo di 10 giorni, il SOC verrà generato automaticamente e sarà accessibile sul database. Inoltre, verrà trasmesso automaticamente agli indirizzi e-mail elencati nella casella dei contatti. Se è necessario aggiungere nuovi indirizzi e-mail, si prega di chiedere al membro ICS che ha avviato l'audit di aggiungerli. Trovate il riepilogo dell'audit ICS nel database: <https://ics.art-informatique.com/login.action>.**
- **Notifica da parte dello stabilimento di produzione:** lo stabilimento di produzione deve indicare agli auditor se sono state effettuate altre visite o audit in parallelo all'audit in corso (se non menzionato durante la riunione di apertura dell'audit e nel caso in cui l'audit sia stato condotto nell'arco di diversi giorni).
- **CAP online:** dopo che l'audit è stato convalidato dal membro ICS e una volta che il membro ICS ha inizializzato il CAP online con le relative date di scadenza nel database ICS, gli stabilimenti ricevono una notifica 15 giorni prima della prima data di scadenza del CAP. Verrà chiesto loro di attuare le misure correttive e di caricare tramite il database ICS i commenti e i documenti che dimostrino che le misure correttive sono state implementate. Il CAP online rappresenta inoltre l'occasione per condividere le difficoltà nell'attuazione delle azioni correttive e chiedere consiglio al membro dell'ICS.

Un audit è solo una parte del processo di conformità alla due diligence. Lo scopo dell'audit è quello di avviare, attraverso il dialogo con il membro dell'ICS, utilizzando il CAP online, le azioni correttive che renderanno lo stabilimento di produzione conforme e competitivo nel commercio sostenibile mondiale.

Contenuto dell'audit ICS

Si prega di consultare la versione completa in inglese del manuale per informazioni dettagliate sulle specifiche convenzioni dell'ILO citate in ciascun capitolo dello Standard Sociale ICS:

➤ [Manuale completo](#)

Il questionario dell'audit ICS è composto da 9 capitoli suddivisi in sottosezioni e domande descritte nell'Allegato 3. Nell'Allegato 5, *Riferimenti ai capitoli dello Standard Sociale ICS per il questionario*, è presente una descrizione più completa di ciascun capitolo e i riferimenti alle linee guida internazionali.

Capitolo 0 - Sistema di gestione, trasparenza e tracciabilità

In questa sezione, l'auditor valuta la trasparenza della fabbrica esaminando la gestione delle informazioni, l'accuratezza e l'accessibilità dei registri e le pratiche manageriali quotidiane. Questi elementi indicano la capacità e l'impegno della fabbrica a garantire il rispetto costante degli standard in materia di diritti umani e sicurezza sul lavoro.

- **Un risultato positivo nel Capitolo 0 dimostra che lo stabilimento dispone dei sistemi, della mentalità e dei controlli interni necessari per identificare, prevenire e affrontare i potenziali rischi. In altre parole, riflette la capacità non solo di conformarsi in modo reattivo, ma di gestire la conformità in modo proattivo e sostenibile.**

Punti chiave

Sistema di gestione

- Valuta la capacità dello stabilimento di produzione di fornire informazioni veritiere e accurate su come è gestito e organizzato.
- Valuta se sono stati implementati meccanismi interni in linea con gli standard sociali.

Assunzioni e licenziamenti

- Mira a valutare la consapevolezza dei lavoratori riguardo alle loro condizioni di assunzione e ai diritti in materia di licenziamento.
- Mette in evidenza pratiche di assunzione e licenziamento eque e la chiarezza nella comunicazione con i lavoratori.
- Lavoratori migranti
- Lavoratori a domicilio
- Condizioni di lavoro dei giovani

Catena di fornitura

- Valuta il rapporto della fabbrica con i terzisti, che è essenziale per identificare potenziali rischi per i diritti umani e problemi di conformità lungo tutta la catena di fornitura.
- Trasparenza e accessibilità dei documenti.

Capitolo 1 - Età minima, lavoro minorile e giovani lavoratori

In questa sezione, l'auditor valuta la conformità dello stabilimento alle normative sul lavoro minorile e sulla tutela dei giovani, individuando eventuali casi, presenti o passati, di lavoro minorile.

Punti chiave

- Individuare eventuali casi presenti o passati di lavoro minorile.
- Assicurarsi che eventuali bambini presenti in loco si trovino nelle aree designate per l'infanzia e non siano esposti ad ambienti pericolosi.
- Verificare se lo stabilimento dispone di un sistema affidabile di verifica dell'età durante il processo di assunzione.
- Verificare se la fabbrica impiega apprendisti o stagisti e valutare come vengono gestiti.

Capitolo 2 - Lavoro forzato

In questa sezione, l'auditor valuta la conformità della fabbrica alle normative che vietano il lavoro forzato e obbligatorio, identificando qualsiasi forma di coercizione o di lavoro involontario.

Punti chiave

- Identificare qualsiasi forma di lavoro forzato
- Assicurarsi che i documenti personali dei lavoratori (ad es. passaporti, carte d'identità) non vengano trattenuti dalla fabbrica senza consenso e che i lavoratori abbiano libero accesso per recuperarli.
- Verificare che i lavoratori siano liberi di muoversi durante e dopo l'orario di lavoro e possano dimettersi senza subire restrizioni o sanzioni.
- Valutare se i salari dei lavoratori vengono trattenuti per costringerli a rimanere impiegati e assicurarsi che i lavoratori non siano indebitati a causa dei costi di assunzione o di pratiche coercitive.
- Assicurarsi che la fabbrica sia libera da qualsiasi forma di lavoro forzato o carcerario e, se ne ricorre, che sia conforme alle convenzioni dell'ILO.

Capitolo 3 - Discriminazione

In questa sezione, l'auditor valuta le pratiche della fabbrica per garantire la parità di trattamento e la non discriminazione durante tutto il ciclo di vita del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento e pensionamento. Particolare attenzione è riservata all'identificazione di eventuali pratiche discriminatorie nei confronti delle donne in gravidanza e di quelle che rientrano dal congedo di maternità.

Punti chiave

- Nessuna discriminazione basata su: razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che possa dar luogo a discriminazione.
- Parità di retribuzione per lo stesso lavoro: la retribuzione deve riflettere il valore del lavoro e non le caratteristiche personali.

Capitolo 4 - Pratiche disciplinari, molestie e abusi

In questa sezione, l'auditor valuta le pratiche disciplinari della fabbrica per garantire che tutte le azioni disciplinari siano eque, legittime, proporzionate e non abusive. La valutazione si concentra sulla verifica che i lavoratori siano protetti da qualsiasi forma di molestia, intimidazione o maltrattamento.

Punti chiave

- Le azioni disciplinari sono legali e attuate in conformità con la legislazione locale?
- Le persone autorizzate ad adottare misure disciplinari, come i responsabili e le guardie di sicurezza, sono adeguatamente formate per farlo in modo equo e non abusivo?
- Vengono conservati i registri delle azioni disciplinari?

Capitolo 5 - Libertà di associazione e meccanismi di reclamo

In questa sezione il revisore valuta se i lavoratori sono liberi di associarsi e di partecipare alla contrattazione collettiva senza timore di ritorsioni. Nei contesti in cui la legislazione locale non consente

la costituzione di sindacati, si esamina inoltre se i lavoratori sono liberi di designare rappresentanti che facciano valere i loro diritti ed esprimano le loro preoccupazioni.

Inoltre, il capitolo valuta se lo stabilimento di produzione ha istituito meccanismi di reclamo per i lavoratori e se esiste un sistema per gestire e monitorare efficacemente i reclami segnalati.

Punti chiave

- Libertà di associazione
- Contrattazione collettiva

Capitolo 6 - Orario di lavoro e straordinari

In questa sezione, l'auditor valuta la conformità della fabbrica ai requisiti legali ed etici relativi all'orario di lavoro e agli straordinari. La valutazione si basa su un esame delle disposizioni legali locali applicabili, nonché su una valutazione approfondita delle pratiche effettive della fabbrica in materia di orario di lavoro.

Punti chiave

- Valutare se lo stabilimento rispetta gli standard legali ed etici in materia di orario di lavoro e straordinari
- Individuare potenziali casi di manipolazione o falsificazione dei documenti relativi all'orario di lavoro
- Determinare gli scenari peggiori relativi all'orario di lavoro dello stabilimento (ad es. periodi di picco, settimane consecutive)
- Orario di lavoro
- Ore di lavoro straordinario
- Pause e giorni di riposo

Capitolo 7 - Retribuzione e benefici

In questa sezione, l'auditor valuta le pratiche salariali e retributive della fabbrica per garantire una retribuzione equa e il rispetto delle leggi sul lavoro applicabili. La valutazione si concentra sul sistema di pagamento della fabbrica, compresa la puntualità e la regolarità dei pagamenti salariali, ed esamina se gli stipendi subiscono ritardi, nonché la durata e la frequenza di tali eventuali ritardi.

Punti chiave

- Retribuzione Equa
- Assicurazione sociale e benefici
- Ritenute salariali

Capitolo 8 - Salute e sicurezza (siti produttivi e dormitori della fabbrica)

In questa sezione, l'auditor valuta le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro della fabbrica, concentrandosi sulla conformità legale, sulle osservazioni in loco durante la visita nella fabbrica e sulla documentazione di supporto. Essendo la sezione più ampia dell'audit di conformità sociale, copre aspetti

chiave quali la sicurezza sul posto di lavoro, la preparazione alle emergenze, le attrezzature e i macchinari, i materiali pericolosi, le misure di protezione dei lavoratori, i servizi igienico-sanitari, l'assistenza medica, i trasporti e le condizioni dei dormitori.

Punti chiave

- Salute e sicurezza
- Prodotti chimici
- Attrezzature antincendio
- Servizi igienico-sanitari
- Documentazione sulla sicurezza degli edifici e sulla prevenzione degli incendi.
- Gestione della valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza.
- Formazione in materia di salute e sicurezza per tutti i lavoratori.
- Formazione per il personale addetto alle emergenze.
- Modalità delle esercitazioni antincendio.
- Esistenza e comunicazione di piani e procedure di emergenza e in caso di incidente.
- Visibilità e accessibilità delle vie di fuga.
- Visibilità e accessibilità delle porte e delle finestre di emergenza.
- Visibilità e accessibilità delle attrezzature antincendio (estintori, rilevatori di fumo, idranti antincendio, ecc.).
- Apparecchiature elettriche (quadri elettrici, cavi e prese).
- Sicurezza dei macchinari di produzione.
- Materiali pericolosi, infiammabili e combustibili.
- Dispositivi di protezione individuale (DPI).
- Servizi igienici (aree lavabo, servizi igienici e acqua potabile).
- Assistenza medica e kit di pronto soccorso.
- Formazione dei lavoratori sulla somministrazione delle cure mediche.

Metodologia

Tipi di audit ICS

Dopo aver condotto un audit per la prima volta in uno stabilimento (denominato “audit iniziale”), i membri dell’ICS decidono quando avviare un audit di follow-up o un re-audit entro i tempi stabiliti dall’ICS e descritti di seguito.

Esistono 3 tipi di audit ICS:

- Audit iniziale: è un audit effettuato per la prima volta nello stabilimento. La durata dell’audit iniziale è definita in base alle dimensioni dello stabilimento, secondo i criteri dimensionali dell’ICS.
- Audit di follow-up: è un audit effettuato per monitorare l’effettiva risoluzione delle non conformità evidenziate in una precedente valutazione (iniziale, di follow-up o di ri-audit). Deve essere avviato entro e non oltre 12 mesi. La durata dell’audit di follow-up è di 1 giorno-uomo, indipendentemente dalle dimensioni dello stabilimento valutato.

- **Ri-audit:** si tratta di un audit ICS completo che segue la stessa metodologia, le stesse regole e lo stesso perimetro di un audit iniziale. Il termine “ri-audit” mira a sottolineare il fatto che lo stabilimento è già stato sottoposto ad audit secondo gli standard ICS in passato. Anche se un audit ha luogo più di 2 anni dopo l’audit iniziale, si tratta sempre di un ri-audit (e non di un audit iniziale).

Il processo ICS consente ai membri ICS di avviare un audit di follow-up o un re-audit sulla base di un audit iniziale, indipendentemente dal membro ICS che ha richiesto l'audit precedente. I membri ICS possono scegliere una società di audit diversa per l'audit di follow-up rispetto a quella dell'audit iniziale (solo le società degli audit autorizzate da ICS possono eseguire audit ICS).

Tipi di annuncio di audit ICS

Il processo ICS consente sia **audit semi-annunciati** entro un periodo minimo di due settimane lavorative, sia audit **completamente a non annunciato**. In linea con il proprio processo di due diligence, i membri ICS selezionano il tipo di annuncio dell'audit e la società di audit autorizzata a svolgere gli audit ICS.

- **Nel caso di audit semi-annunciati:** lo stabilimento sarà informato da una delle società degli audit autorizzate dall'ICS che verrà eseguito un audit ICS presso lo stabilimento di produzione per conto di un membro dell'ICS. La società degli audit indicherà allo stabilimento un periodo di finestra di audit di almeno due settimane (il periodo di finestra è definito dal membro dell'ICS). Lo stabilimento di produzione non conoscerà la data esatta prevista prima dell'audit.

È requisito imprescindibile che lo stabilimento garantisca la disponibilità in loco di almeno un proprio responsabile durante il periodo di finestra di audit, affinché sia presente il giorno dell’audit.

- **Nel caso di audit non annunciato:** lo stabilimento di produzione non verrà informato dell’audit ICS.
- È responsabilità della società degli audit informarsi sui giorni festivi nel paese e non recarsi in fabbrica durante un giorno festivo.

Durata dell’audit

La durata dell'audit di follow-up è sempre di 1 giorno-uomo, mentre la durata degli audit iniziali e dei ri-audit è compresa tra 1 e 4 giorni-uomo secondo la seguente griglia:

Numero di lavoratori e personale della fabbrica	Numero di giorni-uomo dell'auditor
fino a 150	1
151 - 500	2
501-1200	3
1201 e oltre	4

Dimensione del campione per le interviste ai lavoratori

A seconda del numero di lavoratori e del personale della fabbrica sottoposta a audit (come indicato nel documento Factory Profile), dovrebbero essere intervistati da 8 a 32 lavoratori che rappresentino le principali funzioni e livelli. Tra i lavoratori intervistati, circa i 2/3 dovrebbero essere intervistati in gruppi di 3-4 lavoratori per circa 30 minuti e 1/3 dei lavoratori dovrebbe essere intervistato individualmente per circa 15 minuti. **La protezione dei dati dei lavoratori è il motivo principale per cui i rapporti di audit ICS non vengono condivisi integralmente con gli stabilimenti di produzione.**

Numero di lavoratori e personale della fabbrica	Numero di interviste
fino a 150	8
151 - 500	13
501-1200	20
1201-3200	32
3201 e oltre	A partire da questa fascia, sarà richiesto un minimo di 32 dipendenti e i membri ICS potranno scegliere di aumentare tale numero previa consultazione con la società di revisione.

Dimensione del campione per la documentazione

La griglia sopra riportata è valida anche per definire il campione dei documenti da verificare. Per ogni lavoratore selezionato, gli auditor analizzeranno la documentazione relativa a tre diverse mensilità, individuate secondo i seguenti criteri: il mese corrente (o quello immediatamente precedente), un periodo di picco e uno di bassa produzione.

Valutazione di audit ICS

Sistema di doppia valutazione ICS

L'audit sociale ICS si basa su un sistema di doppia valutazione composto da una percentuale (0-100%) e da una lettera (A, B, C, D, E), ad esempio: il punteggio complessivo dell'audit può essere 90% B, 60% C ecc. La percentuale indica il grado di conformità della fabbrica e la lettera indica il grado di criticità relativo a gravi non conformità individuate.

La valutazione ICS si basa su due pilastri: il superamento di determinate soglie di punteggio e l'identificazione di non conformità critiche che necessitano di risoluzione immediata. Ad esempio, se viene emessa una Notifica di Allerta, la valutazione dello stabilimento può essere 85% E: lo stabilimento è per lo più socialmente conforme, ma è stata identificata una questione grave che ha generato una notifica di allerta (ad esempio, un'uscita di emergenza bloccata). Il sistema di audit ICS è progettato per riportare il livello complessivo dello stabilimento di produzione e, allo stesso tempo, evidenziare chiaramente le principali non conformità.

Notifiche di allerta

Le notifiche di allerta vengono attivate dal database ICS quando vengono individuate non conformità critiche che richiedono l'attenzione immediata dei membri ICS:

Accesso negato alla fabbrica

Lo stabilimento deve consentire agli auditor di accedere agli edifici dello stabilimento per eseguire l'audit sociale ICS. Qualora lo stabilimento si rifiutasse di far entrare gli auditor nei locali, o in parte di essi, si applicherà la seguente procedura:

- Il team di auditor si offrirà di spiegare lo scopo della visita e la procedura dell'audit al responsabile dello stabilimento di produzione o al referente.
 - Si consiglia quindi alla direzione della fabbrica di contattare il proprio fornitore/cliente per verificare la validità e l'importanza dell'audit sociale ICS.
- Il team di auditor prenderà nota di tutti i dettagli della situazione per riferirli al membro ICS.
- Se quanto citato sopra non dovesse andare a buon fine e lo stabilimento rifiutasse di far entrare gli auditor nei locali, gli auditor invieranno immediatamente una notifica di "Accesso negato" al membro ICS. L'audit verrà quindi classificato come "Accesso negato".
- Qualsiasi restrizione all'accesso di uno dei tre pilastri della triangolazione durante l'audit sarà riportata nel questionario di audit (ad esempio, restrizione a uno o più dei seguenti pilastri: interviste riservate con i lavoratori, revisione dei documenti, accesso a una o più sezioni del sito di produzione).
 - Sì, tutti i pilastri della triangolazione sono accessibili
 - NO: accesso negato a una sezione dello stabilimento di produzione
 - NO: accesso negato o condizioni non conformi per le interviste
 - NO: accesso negato ai registri e ai documenti (parzialmente o totalmente)
 - NO: accesso negato a una sezione dello stabilimento e alle interviste
 - NO: accesso negato a una sezione dello stabilimento e ai registri e ai documenti
 - NO: accesso negato alle interviste e ai registri e ai documenti
 - NO: accesso negato a tutti e tre i pilastri della triangolazione (locali dello stabilimento, registri e interviste)

Reclami sollevati dalla fabbrica

In caso di reclami o ricorsi riguardo l'audit o la società di audit, le fabbriche devono contattare il membro ICS che ha richiesto l'audit e, se necessario, il team ICS all'indirizzo contact@ics-asso.org descrivendo in dettaglio il problema. Qualora la fabbrica dovesse riscontrare un comportamento insolito e non professionale da parte degli auditor, può chiedere al membro ICS di compilare la checklist sul comportamento degli auditor ICS per avviare un'indagine approfondita.

Allegato 1: Revisione della documentazione

Tipo	Documento
LICENZA DI ESERCIZIO	Licenza commerciale
	Polizza assicurativa/certificati (edificio)
	Certificato di sicurezza antincendio dell'edificio
	Codice fiscale
	Certificato di sicurezza strutturale dell'edificio / Certificato di proprietà immobiliare
	Piano di approvazione edilizia / Certificato di costruzione
	Pianta dell'edificio
REGOLAMENTO INTERNO	Manuale del lavoratore
	Linee guida / politica / annunci di assunzione
	Accordo con gli appaltatori / Accordo con le agenzie di reclutamento
	Documento scritto che illustra le condizioni di impiego
	Regolamento aziendale, compresa la politica disciplinare
	Regolamento relativo all'alloggio (se applicabile)
	Sistema di promozione / registro
	Procedure e sistemi di reclamo
	Organigramma
	Politiche in materia di lavoro minorile, lavoro forzato, discriminazione, pratiche disciplinari, molestie, abusi, libertà di associazione, orario di lavoro e straordinari, retribuzione e benefici, salute e sicurezza e lotta alla corruzione
	Politica occupazionale, compresa la politica sul congedo di maternità
SALUTE E SICUREZZA	Rapporto di ispezione antincendio
	Programma e registri delle esercitazioni antincendio e piano e procedura di evacuazione in caso di incendio
	Certificato di primo soccorso
	Registro e certificato di ispezione annuale delle caldaie
	Registro e certificato di ispezione annuale dei recipienti a pressione
	Piani e registri di manutenzione/riparazione delle macchine

	Permesso/certificato di operatore di attrezzature speciali (compreso elettricista)
	Registro e registrazioni di incidenti e infortuni / misure per la prevenzione delle recidive
	Elenco delle attrezzature antincendio e registro delle ispezioni
	Registro della formazione (compresa la salute e la sicurezza sul lavoro)
	Certificato di addetto antincendio
	Registro e certificato di ispezione annuale di ascensori, carrelli elevatori e altre attrezzature speciali
	Rapporto di collaudo del generatore di corrente
	Monitoraggio del rumore e della temperatura
	Analisi periodiche dell'acqua potabile e relativi certificati
	Registrazione delle attrezzature speciali / verbale di ispezione annuale
	Registri delle ispezioni degli impianti elettrici
	Permesso ambientale, autorizzazioni in materia di inquinamento, registri legali relativi all'ambiente.
	Certificato sanitario legale della cucina/mensa e certificato sanitario del personale
	Certificato di qualifica di medico o infermiere (a seconda delle dimensioni dello stabilimento e se richiesto dalla legge)
	Elenco degli operatori autorizzati a maneggiare le sostanze chimiche
	Elenco delle sostanze chimiche + schede di sicurezza (MSDS) (inclusa la lista dei materiali pericolosi, se disponibile)
	Registri regolari di disinfestazione
	Visita medica sul lavoro (se richiesta dalla legge)
DOCUMENTI DEI LAVORATORI	Elenco dei lavoratori con le diverse classificazioni, ad es. apprendisti, collaboratori autonomi, lavoratori temporanei
	Fascicoli del personale
	Copia delle carte d'identità
	Elenco dei lavoratori minorenni e programmi applicabili
	Contratti di lavoro (tutto il personale), compreso il personale di sicurezza e i lavoratori temporanei (elenco esaustivo che includa tutti i lavoratori aventi un qualsiasi rapporto con lo stabilimento)
	Documento ufficiale relativo al salario minimo
	Documenti relativi alle misure disciplinari
	Notifiche di richiesta di ferie
	Documenti relativi alle dimissioni
	Registri di produzione a cottimo
	Schede di presenza o registri delle presenze (1 anno)
	Richiesta di approvazione del sistema di orario di lavoro completo / richiesta di estensione delle ore di straordinario con approvazione
	Pagamento dell'assicurazione sociale, elenco dei nomi relativi all'assicurazione sociale, certificato di registrazione dell'assicurazione sociale/approvazione dell'assicurato
	Elenco dei salari con le firme dei lavoratori a titolo di verifica
	Buste paga (registro delle retribuzioni di 1 anno) consegnate ai lavoratori e registro dei pagamenti

	Documenti del comitato dei lavoratori
	Contratti collettivi di lavoro (CCL)
	Verbali delle riunioni dei sindacati / dei rappresentanti dei lavoratori
	Sindacato / Prova dell'elezione dei rappresentanti dei lavoratori
	Permessi di lavoro per immigrati, migranti e personale delle agenzie di reclutamento
ALTRO PERSONALE	Elenco dei terzisti
	Documentazione di monitoraggio sulle prestazioni in materia di responsabilità sociale dei subappaltatori
	Elenco dei lavoratori a domicilio / registri di monitoraggio delle prestazioni dei lavoratori a domicilio
SISTEMA DI GESTIONE	Politica di responsabilità sociale / Sistema di gestione / registrazioni degli audit interni periodici

Allegato 2: Glossario

Programma di apprendistato / tirocinio	Si riferisce alle condizioni di assunzione e di impiego degli apprendisti, ovvero se il programma di apprendistato è legale, all'orario di lavoro, ai contratti, al tipo di lavoro, alla supervisione da parte dei docenti, ecc. Gli apprendisti / tirocinanti possono avere più di 18 anni.
Pratiche Positive	Una "pratica migliore" è un aspetto che l'auditor ritenga vada oltre gli standard settoriali e la normativa applicabile in base ai quali è stata effettuata la verifica del sito. La relazione dovrebbe inoltre evidenziare eventuali pratiche positive osservate. Per pratiche positive si intendono le aree in cui il sito supera i requisiti, fornendo benefici aggiuntivi o gestendo le questioni in modo particolarmente efficace.
Minori	Secondo la Convenzione n. 182 dell'ILO, il termine si applica a tutte le persone di età inferiore ai 18 anni. I giovani lavoratori sono ancora minori, ma possono essere autorizzati a lavorare dai 15 ai 18 anni, a seconda della legislazione locale.
Fabbrica con assistenza all'infanzia	Qualsiasi stanza all'interno della fabbrica destinata ai bambini che non lavorano.
Lavoro minorile	Il lavoro minorile consiste in un'attività lavorativa svolta da bambini che costituisce uno sfruttamento economico o che può essere pericolosa o interferire con l'istruzione del bambino, oppure essere dannosa per la sua salute o per il suo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale. L'ILO definisce il "lavoro minorile" come un'attività che "priva i bambini della loro infanzia, del loro potenziale e della loro dignità, e che è dannosa per lo sviluppo fisico e mentale", e che si riferisce a: a) Bambini di età compresa tra i 5 e gli 11 anni (o 12 anni, se in linea con le leggi dell'ILO e nazionali) in tutte le forme di attività economica b) Bambini di età compresa tra i 12 e i 14 anni (o tra i 13 e i 15 anni, se in linea con le leggi dell'ILO e nazionali) in tutte le forme di attività economica, eccetto il lavoro "leggero" consentito c) i bambini di età compresa tra i 15 e i 17 anni in lavori pericolosi. I tipi specifici di impiego o di lavoro che costituiscono lavoro pericoloso sono determinati dalle leggi o dai regolamenti nazionali o dall'autorità competente. Il lavoro pericoloso include anche i bambini di età compresa tra i 15 e i 17 anni che lavorano per lunghe ore, definite come più di 43 ore alla settimana d) Bambini di età compresa tra i 5 e i 14 anni che svolgono lavori domestici per almeno 21 ore alla settimana.
Classificazione	Status del lavoratore secondo la definizione legale. Esempi di classificazione sono: dipendente a stipendio fisso, a ore, esente da straordinari, tirocinante, apprendista, temporaneo, part-time e stagista.
Contrattazione collettiva	La contrattazione collettiva si riferisce a un processo o a un'attività volontaria attraverso la quale i lavoratori e i datori di lavoro discutono e negoziano i loro rapporti, in particolare i termini e le

	condizioni di lavoro e la regolamentazione dei rapporti tra datori di lavoro, lavoratori e le loro organizzazioni. I partecipanti alla contrattazione collettiva includono i datori di lavoro stessi o le loro organizzazioni, i sindacati o, in loro assenza, rappresentanti liberamente designati dai lavoratori.
Procedura di reclamo confidenziale	Il reclamo non può essere direttamente associato alla persona che lo presenta, poiché il metodo di comunicazione non consente l'identificazione della persona, ad esempio una hotline di terze parti, una cassetta postale senza sorveglianza, una persona di fiducia responsabile di assicurare la segretezza. La risposta ai reclami anonimi dovrebbe essere affissa in luoghi visibili a tutti i lavoratori.
Appaltatori	All'interno del framework ICS, gli appaltatori sono lavoratori non assunti direttamente dalla fabbrica, ma la cui sede di lavoro attuale è lo stabilimento oggetto di audit, al fine di completare un servizio o una mansione. Gli appaltatori si distinguono quindi dai terzisti, in quanto questi ultimi producono presso i propri locali, mentre gli appaltatori operano direttamente all'interno della fabbrica ispezionata, pur non essendo suoi dipendenti diretti. Esempi di appaltatori sono elettricisti, addetti alla manutenzione, alla mensa, alle pulizie e al personale di sicurezza, che possono essere contrattualizzati come singoli professionisti o tramite una società esterna. Gli appaltatori possono includere anche i lavoratori somministrati (tramite agenzia interinale), dove il lavoratore è impiegato dall'agenzia e inviato a svolgere la propria attività presso la fabbrica (e sotto la sua supervisione). In questo caso, non sussiste un rapporto di lavoro diretto tra il lavoratore interinale e la fabbrica, sebbene quest'ultima abbia obblighi legali nei suoi confronti, specialmente in materia di salute e sicurezza. Il relativo contratto di lavoro è di durata determinata o indeterminata, senza garanzia di continuità.
Ritenute	Importi sottratti dalla retribuzione, ovvero la differenza tra l'importo lordo della retribuzione del lavoratore e l'importo netto che questi riceve effettivamente.
Discriminazione sul lavoro	Trattare le persone in modo diverso o meno favorevole a causa di caratteristiche che non sono correlate al loro merito o ai requisiti intrinseci del lavoro.
Dormitori	I dormitori per qualsiasi lavoratore/dirigente utilizzati quotidianamente o occasionalmente devono essere valutati.
Parità di retribuzione per lo stesso lavoro	Il principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore significa che le tariffe e i tipi di remunerazione non devono basarsi su alcuna forma di discriminazione – vedi elenco sopra – ma su una valutazione oggettiva del lavoro svolto. Sono accettabili le disparità di remunerazione che riflettono differenze negli anni di istruzione e nell'esperienza lavorativa.
Uscita di emergenza	Porta o finestra identificata come uscita di emergenza nel piano di evacuazione.

Via di fuga	Percorso continuo e libero da ostacoli che conduce da qualsiasi punto di un edificio o di una struttura a un luogo pubblico (ad es. un punto di raccolta).
Scale di emergenza	Scale utilizzate per l'evacuazione dall'edificio, secondo la planimetria di evacuazione.
Finestra di emergenza	Finestre identificate come uscite di emergenza nel piano di evacuazione.
Condizioni di impiego	Le condizioni concordate tra datore di lavoro e lavoratore per un impiego. Le condizioni di impiego includono salario, benefici, orario di lavoro, responsabilità lavorative e periodi di prova.
Factory Profile	Questionario compilato dalla fabbrica prima dell'audit con i dati necessari alla società di audit per prepararsi all'audit. Il Factory Profile include dati quali il profilo della forza lavoro, le dimensioni della fabbrica, i processi di produzione, i fornitori di materie prime, ecc.
Falsificazione	Processo di creazione, adattamento o imitazione di documenti con l'intento di ingannare al fine di apparire conformi alle leggi locali, agli standard internazionali o al Codice di condotta del cliente. Ad esempio, licenza commerciale falsificata.
Migrante straniero	Lavoratori che sono entrati nel paese di impiego da un altro paese e non possiedono un passaporto del paese di impiego.
Libertà di associazione	La libertà di associazione implica il rispetto del diritto dei datori di lavoro e dei lavoratori di costituire e aderire liberamente e volontariamente a organizzazioni di loro scelta, senza interferenze o controlli esterni.
Reclamo	Dichiarazione di reclamo relativa a qualcosa ritenuto errato o ingiusto.
Procedura di reclamo	Procedura formalizzata per accettare, valutare e risolvere i reclami.
Lavoratore a domicilio	Un lavoratore a domicilio è una persona che, per una retribuzione fissa (può essere al cottimo), svolge un lavoro a casa propria per conto di una fabbrica, la quale non è il consumatore finale del prodotto o del servizio fornito.
Lingua compresa dai lavoratori interessati	Lingua locale o lingua/e segnalata/e parlata/e dai lavoratori.
Lingua compresa dalla maggioranza dei lavoratori	Lingua locale o lingua/e segnalata/e parlata/e da più del 50% dei lavoratori.
Lavoro leggero	La Convenzione n. 138 dell'OIL sull'età minima definisce il "lavoro leggero" come un lavoro che: a) non è suscettibile di nuocere alla loro salute o al loro sviluppo; e b) che non pregiudichino la loro frequenza scolastica, la loro partecipazione a programmi di orientamento professionale o di formazione approvati dall'autorità competente, né la loro capacità di trarre beneficio dall'istruzione ricevuta
Salario dignitoso	La Global Living Wage Coalition ha concordato una definizione succinta di salario dignitoso che incorpora le idee principali presenti in oltre 60 descrizioni e definizioni di salario dignitoso tratte da dichiarazioni sui diritti umani; costituzioni nazionali; codici di condotta di ONG, multinazionali e aziende; documenti dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL); e dichiarazioni di importanti figure storiche (Anker 2011).

	Un salario dignitoso è: la retribuzione ricevuta per una settimana lavorativa standard da un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a garantire un tenore di vita dignitoso al lavoratore e alla sua famiglia. Gli elementi di un tenore di vita dignitoso includono cibo, acqua, alloggio, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, abbigliamento e altre necessità essenziali, compresa la copertura di eventi imprevisti. Fonte: Global Living Wage Coalition, https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/ L'accordo dell'ILO del 2024 ha inoltre affermato che «il concetto di salario dignitoso è: 1) il livello salariale necessario per garantire un tenore di vita dignitoso ai lavoratori e alle loro famiglie, tenendo conto delle circostanze del paese e calcolato per il lavoro svolto durante il normale orario di lavoro; 2) calcolato in conformità con i principi dell'ILO per la stima del salario dignitoso 3) da raggiungere attraverso il processo di determinazione salariale in linea con i principi dell'ILO in materia. Vedi: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_918717/lang--en/index.htm
Manipolazione	Modifica dei dati nella documentazione utilizzando mezzi sleali per raggiungere il proprio scopo. Ad es. Manipolazione dei registri delle presenze per nascondere ore di lavoro eccessive.
Lavoratori migranti	Include sia i lavoratori interni che quelli stranieri che si sono trasferiti dalla loro residenza originaria (nel paese o all'estero) a una nuova residenza presso il luogo di lavoro.
Bambini non lavoratori	Persone di età inferiore ai 18 anni presenti in fabbrica ma non impiegate dalla stessa per svolgere attività lavorativa.
Deroga per gli straordinari	Documento o autorizzazione rilasciata dalle autorità locali o concessa da qualsiasi ente/organismo ufficiale, ad esempio un contratto collettivo, che consente alla fabbrica di lavorare oltre il limite legale di ore lavorative entro un determinato periodo di tempo (ad esempio al mese o all'anno), purché le ore lavorate siano pari o inferiori alla media delle ore di lavoro consentite per l'intero periodo di validità della deroga (ad esempio 6 mesi, 1 anno ecc.).
Ostacolo permanente	L'accesso è ostacolato da macchinari fissi, oggetti fissati al pavimento, ecc.
Politica	Insieme di principi d'azione documentati o di regole e standard scritti che la fabbrica e/o i suoi lavoratori devono rispettare.
Possibilità di recupero	Il lavoratore dovrebbe avere libero accesso a questi documenti e non deve rivolgersi a terzi per accedervi. Il lavoratore ha sempre accesso personale ai documenti (ad esempio, una cassetta di sicurezza di cui il lavoratore possiede la chiave e a cui può accedere 24 ore su 24, 7 giorni su 7).

Lavoro carcerario	I detenuti utilizzati come parte della forza lavoro. In base agli accordi sul lavoro carcerario, i detenuti possono essere portati in fabbrica, oppure la produzione può avvenire all'interno delle strutture carcerarie.
Procedura	Una serie documentata di azioni condotte in un certo ordine o in un certo modo.
Quota	Quantità fissa di lavoro (ad es. pezzi di merce) che un lavoratore o più lavoratori sono tenuti a fabbricare, produrre, assemblare e/o su cui devono lavorare durante un determinato periodo di tempo.
Serbatoio di stoccaggio	I serbatoi di stoccaggio industriali sono contenitori utilizzati per lo stoccaggio di gas, petrolio, acqua, rifiuti e prodotti chimici, impiegati per usi industriali. Possono essere interrati, orizzontali e verticali, ed essere realizzati in calcestruzzo, pietra, fibra di vetro, acciaio o plastica. I serbatoi contemplati dalla presente disposizione sono serbatoi costruiti in cui è richiesto l'intervento umano per garantire la pulizia e la manutenzione.
Valutazione dei rischi	Una valutazione dei rischi è un processo sistematico di valutazione di ogni processo, ruolo lavorativo e sede di lavoro per identificare i potenziali pericoli, chi potrebbe subire danni e in quali circostanze, e per definire i requisiti necessari per affrontarli. Ciò deve essere fatto per ogni ruolo, ogni posizione lavorativa, ogni macchina e ogni categoria di lavoratore (e, ecc.) ed è una misura proattiva prima che i pericoli si verifichino. La metodologia utilizzata per i lavoratori vulnerabili è la stessa, ma occorre tenere conto delle loro esigenze specifiche.
Lavoratore qualificato	Un lavoratore qualificato possiede abilità, esperienza e/o formazione specifiche per svolgere un determinato lavoro. Può includere lavoratori semiqualeficati e altamente qualificati.
Subappaltatore	2.11
Fornitore	Un soggetto che fornisce beni alla fabbrica. I produttori di componenti saranno considerati fornitori della fabbrica. Ad esempio, le aziende incaricate da una fabbrica di fornire questo tipo di componenti devono essere identificate come fornitori (elenco non esaustivo): filati, cartoni, cartellini, etichette, tessuti, cerniere, bottoni, fodere, sacchetti di plastica, fodere...
Ostacolo temporaneo	L'accesso è ostruito da oggetti mobili, scatole di stoccaggio, ecc.
Registro degli orari	I registri delle presenze devono riportare almeno l'ora in cui i lavoratori sono arrivati in fabbrica, hanno lasciato la fabbrica e hanno effettuato le pause durante la giornata, ecc. Si deve tenere conto della legislazione locale se questa è più rigorosa e richiede maggiori dettagli nei registri delle presenze.
Triangolazione	Le tecniche di triangolazione sono l'osservazione, la revisione della documentazione e le interviste.
Lavoratore non qualificato	I lavoratori non qualificati sono persone che non possiedono particolari competenze lavorative
Lavoratori	Per lavoratori si intendono sia i dipendenti che i datori di lavoro, ovvero qualsiasi persona che lavori per un'impresa a prescindere dalla propria funzione. I lavoratori che rientrano nell'ambito dell'audit sono tutti coloro

	che svolgono un'attività lavorativa all'interno del sito della fabbrica, indipendentemente dal loro contratto di lavoro (lavoratori a tempo indeterminato, a tempo determinato, terzisti, apprendisti...). I datori di lavoro sono lavoratori che, operando per conto proprio o con uno o più soci, in un'attività autonoma, hanno assunto una o più persone affinché lavorino per loro nella propria impresa come dipendenti o, più in generale, come lavoratori come sopra descritto.
Organizzazione dei lavoratori	Qualsiasi organizzazione di lavoratori avente lo scopo di promuovere e difendere gli interessi dei lavoratori in materia di condizioni di lavoro e di impiego.
Bambini lavoratori	Un bambino lavoratore ha meno di 18 anni e: • non frequenta la scuola e lavora a tempo pieno o part-time a casa o altrove OPPURE • frequenta ancora la scuola ma lavora a tempo parziale in un'impresa a conduzione familiare o in un piccolo laboratorio (con o senza reddito, in qualità di apprendista) OPPURE • frequenta ancora la scuola e aiuta regolarmente un genitore che lavora a domicilio, contribuendo in modo significativo al reddito di quest'ultimo
Giovani lavoratori	<u>Lavoratori di età inferiore ai 18 anni</u> , con un'età minima che non deve essere inferiore ai 15 anni. Tuttavia, se l'età minima prevista dalla legislazione locale è fissata a 14 anni, in conformità con le deroghe previste dalla Convenzione n. 138 dell'OIL per i paesi in via di sviluppo, può essere applicata tale età inferiore.

Allegato 3: Domande dell'audit sociale ICS

Le domande ICS non hanno tutte lo stesso punteggio e il punteggio viene calcolato automaticamente dal sistema ICS.

Avvertenza: si tenga presente che, poiché agli auditor viene richiesto di valutare, attraverso la triangolazione, qualsiasi questione relativa ai diritti umani e del lavoro e di segnalarla ai membri ICS, l'elenco di domande riportato di seguito non deve essere considerato come un ambito limitato.

CAPITOLO 0: SISTEMA DI GESTIONE, TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ
La fabbrica è stata sottoposta a ispezioni da parte delle autorità locali su questioni relative al lavoro e alla salute e sicurezza negli ultimi 12 mesi?
Si prega di indicare la durata media di impiego degli attuali lavoratori nella fabbrica e il tasso di turnover.
Si prega di indicare la percentuale di lavoratori in ciascuna delle seguenti categorie (compresi lavoratori a domicilio, lavoratori tramite agenzie di reclutamento, lavoratori al cottimo, terzisti, altri ecc.

- Lavoratori a tempo indeterminato - Lavoratori a tempo determinato - Lavoratori al cottimo - Lavoratori a domicilio - Appaltatori non reclutati tramite agenzie di lavoro interinale - Lavoratori tramite agenzia di reclutamento
Tutti i documenti esaminati sono risultati privi di manipolazioni o falsificazioni?
Le informazioni contenute nel Profilo della Fabbrica corrispondono a quelle esaminate durante l'audit?
I documenti richiesti sono stati forniti per la verifica?
I documenti richiesti sono stati ritenuti validi?
La fabbrica ha istituito un meccanismo per tenersi aggiornata sui requisiti legali applicabili e correlati alla conformità sociale?
È stata designata una persona della direzione per coordinare la conformità sociale nello stabilimento?
La fabbrica ha documentato i propri obiettivi, traguardi e piano d'azione per affrontare i principali impatti sociali?
La fabbrica ha stabilito delle politiche in materia di lavoro minorile, lavoro forzato, discriminazione, pratiche disciplinari, molestie, abusi, libertà di associazione, orario di lavoro e straordinari, retribuzione e benefici, salute e sicurezza?
La fabbrica dispone di un sistema documentato per rivedere e modificare annualmente le proprie politiche?
Gli avvisi relativi al lavoro richiesti dalla legge sono chiaramente affissi in tutta l'azienda agricola/nel sito in una o più lingue comprensibili ai lavoratori interessati?
La fabbrica forma i lavoratori e gli appaltatori sulle politiche aziendali e sui requisiti legali in materia di lavoro, salute e sicurezza?
La fabbrica dispone di personale direttivo incaricato di attuare le politiche aziendali e i requisiti di legge in materia di lavoro, salute e sicurezza?
La fabbrica dispone di politiche e procedure documentate che definiscono come gestire i casi e i rischi relativi alla corruzione o all'etica aziendale?
La fabbrica organizza corsi di formazione regolari in materia di lotta alla corruzione ed etica aziendale?
La fabbrica ha implementato un meccanismo per rimanere aggiornata sulle restrizioni legali applicabili alle sostanze chimiche e ai processi industriali?
I lavoratori sono a conoscenza delle loro condizioni di impiego?
La fabbrica fornisce ai lavoratori un documento scritto che illustra le condizioni di impiego in conformità con la legislazione locale?
Il documento scritto che illustra le condizioni di impiego è redatto in una lingua comprensibile a ciascun lavoratore?
La fabbrica ricorre a lavoratori tramite agenzie di reclutamento?
Se i lavoratori vengono reclutati tramite un'agenzia di reclutamento, l'agenzia è autorizzata?

I lavoratori sono classificati (ad es. apprendisti, collaboratori autonomi, lavoratori temporanei) in conformità con la legislazione locale?
I periodi di prova dei lavoratori sono conformi alla legislazione locale?
La fabbrica conserva la documentazione che attesta l'idoneità dei lavoratori a lavorare in conformità con la legislazione locale?
Il licenziamento viene eseguito in conformità con la legislazione locale?
La fabbrica conserva i registri relativi alle cessazioni di rapporto?
La fabbrica ricorre a terzisti e/o a processi di subappalto?
Le dichiarazioni fornite dalla fabbrica nelle sezioni “prodotti e processi produttivi” e “fornitori di materie prime e componenti” del documento Factory Profile sembrano accurate e riflettono la realtà osservata durante la visita in fabbrica?
La fabbrica stabilisce standard di performance sociale e obiettivi relativi da raggiungere ai propri fornitori (ad es. fornitori di servizi, terzisti, fornitori di materie prime) e ne valuta l'effettiva attuazione?
La fabbrica si avvale di terzisti?
Gli standard applicabili (ad es. normativi, Codice di Condotta ICS) vengono comunicati ai terzisti della fabbrica?
La fabbrica conserva registrazioni accurate degli orari (ad es. cartellini) per i terzisti?
Gli appaltatori lavorano con orari regolari e straordinari (giornalieri, settimanali, mensili, annuali, altro) in conformità con la legislazione locale e con le deroghe esistenti?
I terzisti o prestatori di servizi lavorano con orari regolari e straordinari in conformità con gli standard dell'ILO?
I terzisti o prestatori di servizi godono di giorni di riposo e pause in conformità con la legislazione locale e la convenzione dell'ILO? Si prega di indicare il numero massimo di giorni consecutivi lavorati in fabbrica
Lo stabilimento conserva i registri relativi alle buste paga dei collaboratori esterni in conformità con la normativa locale?
L'orario, la frequenza e le modalità di pagamento dei collaboratori esterni sono conformi alla legislazione locale?
Gli straordinari dei collaboratori esterni vengono retribuiti con la maggiorazione prevista dalla legge locale?
I collaboratori esterni ricevono benefici, ferie e copertura previdenziale in conformità con la legislazione locale?
La fabbrica ricorre a lavoratori a domicilio?
Il cliente è informato dell'impiego di lavoratori a domicilio?
La fabbrica è in possesso delle autorizzazioni richieste dalla legge relative all'impiego di lavoratori a domicilio?
La fabbrica conserva i registri previsti dalla legge per i lavoratori a domicilio?

La fabbrica supervisiona il ricorso ai lavoratori a domicilio?
La fabbrica impiega lavoratori migranti?
I contratti di lavoro dei lavoratori migranti sono conformi alla legislazione locale?

1. ETÀ MINIMA, LAVORO MINORILE E GIOVANI LAVORATORI
Qual è l'età minima legale per lavorare?
Quali sono i requisiti legali relativi alle condizioni di lavoro (ad es. tipo di lavoro, mansioni, orario di lavoro) per i giovani lavoratori (di età inferiore ai 18 anni)?
Qual è l'età minima di assunzione prevista dalla fabbrica?
Ci sono giovani lavoratori nella fabbrica?
Attualmente la fabbrica impiega solo lavoratori di età superiore ai 15 anni o all'età minima legale per lavorare?
La fabbrica ha sempre impiegato lavoratori di età superiore ai 15 anni o all'età minima prevista dalla legge al momento dell'assunzione?
Nella fabbrica sono presenti bambini che non lavorano (di età inferiore ai 15 anni o all'età minima prevista dalla legge)?
Se presenti, si trovano nella sala di cura di infanzia?
La fabbrica richiede la documentazione legale per verificare l'età del lavoratore al momento dell'assunzione?
La fabbrica conserva copie della documentazione legale per verificare l'età dei lavoratori?
I programmi di apprendistato/tirocinio identificati sono conformi alla legislazione locale?
Le condizioni di lavoro (ad es. tipo di lavoro, mansioni, orario di lavoro) per i giovani lavoratori (di età inferiore ai 18 anni) sono conformi alla legislazione locale?
Vengono effettuati i controlli medici previsti dalla legge prima e durante l'impiego dei giovani lavoratori (di età inferiore ai 18 anni)?
La fabbrica conserva i registri (ad es. permessi, licenze, moduli di consenso dei genitori e altri documenti) relativi all'impiego di apprendisti, tirocinanti e giovani lavoratori (di età inferiore ai 18 anni) in conformità con la legislazione locale?

2. LAVORO FORZATO
Esistono prove oggettive che la fabbrica non trattenga alcun documento (ad es. passaporto, permesso di lavoro, certificato di nascita, carta d'identità ufficiale, patente di guida) senza un accordo scritto e senza la possibilità di recuperarli?

La fabbrica evita di trattenere gli stipendi durante il rapporto di lavoro?
I lavoratori sono esenti da qualsiasi costo associato all'assunzione e al posizionamento?
Ai lavoratori è garantita la libertà di movimento durante l'orario di lavoro?
Ai lavoratori è garantita la libertà di movimento dopo l'orario di lavoro?
I lavoratori sono esenti da requisiti di quote di produzione giornaliere prima di lasciare la fabbrica?
Gli straordinari sono volontari?
I lavoratori sono informati e comprendono gli obblighi relativi agli straordinari prima dell'assunzione e prima di effettuare il turno straordinario?
I lavoratori sono liberi di dimettersi dal loro attuale impiego in conformità con la legge locale?
All'interno dei locali della fabbrica lavorano detenuti?
La fabbrica è esente da qualsiasi impiego di detenuti?
I detenuti sono impiegati in condizioni che rispettano le convenzioni C29 e C105 dell'ILO sul lavoro forzato?
Il cliente è informato dell'impiego di detenuti?
La fabbrica è libera da qualsiasi uso forzato di negozi o servizi gestiti dal datore di lavoro?
Se la fabbrica fornisce negozi o servizi, i lavoratori sono esenti da costi eccessivi per negozi, servizi, cibo, trasporto e alloggio gestiti dal datore di lavoro?
La fabbrica è esente da qualsiasi altra forma di lavoro forzato che non sia stata affrontata nelle altre domande dell'audit?
La fabbrica è libera da qualsiasi forma di lavoro forzato o vincolato (comprese una o più delle forme sopra elencate) per qualsiasi titolare/dirigente/familiare dei lavoratori?

3. DISCRIMINAZIONE
Quali sono i requisiti legali relativi all'impiego delle donne durante la gravidanza, il congedo di maternità e il rientro dal congedo di maternità?
I lavoratori sono liberi da discriminazioni in termini di assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento?
La fabbrica dispone di procedure volte a vietare e prevenire pratiche discriminatorie?
I lavoratori vengono assunti e mantenuti in servizio indipendentemente dallo stato di gravidanza?

La fabbrica rispetta le disposizioni relative alle condizioni di lavoro delle donne durante la gravidanza, il congedo di maternità e il rientro dal congedo di maternità in conformità con la legislazione locale?
I lavoratori hanno pari opportunità di effettuare straordinari in conformità con la legislazione locale?

4. PRATICHE DISCIPLINARI, MOLESTIE E ABUSI

Quali sono le misure disciplinari e le sanzioni applicate in fabbrica?
I lavoratori sono esenti da qualsiasi forma di molestia, abuso mentale, fisico e/o verbale e punizione corporale?
Le misure disciplinari applicate dalla fabbrica sono legali e non eccessive?
La procedura disciplinare è conforme alla legislazione locale?
Il personale direttivo riceve una formazione sull'attuazione delle procedure disciplinari?
La fabbrica conserva i registri delle azioni disciplinari applicate?
Le pratiche di sicurezza della fabbrica sono non abusive?

5. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E MECCANISMI DI RECLAMO

Quali sono le disposizioni di legge relative al diritto dei lavoratori di costituire o aderire a sindacati indipendenti e/o associazioni di lavoratori?
Esistono requisiti legali specifici che consentono alla fabbrica di non costituire sindacati o organizzazioni dei lavoratori a causa del tipo e/o delle dimensioni della fabbrica?
I lavoratori sono iscritti a un sindacato?
C'è un rappresentante sindacale presso lo stabilimento?
Qual è la data delle ultime elezioni sindacali?
I lavoratori sono membri di un'organizzazione dei lavoratori?
C'è un rappresentante di un'organizzazione dei lavoratori presente in fabbrica?
Qual è la data delle ultime elezioni dell'organizzazione dei lavoratori?
Ci sono state controversie di lavoro pubbliche (ad es. scioperi, manifestazioni) in fabbrica negli ultimi 2 anni?
I lavoratori sono soggetti a un contratto collettivo di lavoro?

I lavoratori sono liberi di associarsi e di contrattare collettivamente?
I lavoratori sono liberi di costituire o aderire a sindacati indipendenti?
Laddove la libertà di associazione e di contrattazione collettiva sia limitata per legge, i lavoratori hanno accesso a mezzi alternativi?
Le elezioni dei rappresentanti dei lavoratori sono previste dalla legislazione locale?
I rappresentanti dei lavoratori vengono eletti senza interferenze da parte dell'azienda e come previsto dalla legge?
Si tengono riunioni periodiche tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione, come previsto dalla legge?
I verbali delle riunioni vengono registrati e comunicati ai lavoratori?
I lavoratori sono liberi da discriminazioni basate sull'appartenenza o meno a un sindacato in termini di assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento?
La fabbrica dispone di una procedura che consenta ai lavoratori di presentare reclami alla direzione in modo libero e riservato?
La fabbrica registra e tiene traccia dei reclami segnalati?
La fabbrica comunica lo stato di avanzamento dell'analisi dei reclami ai lavoratori e alle persone incaricate di esaminare i reclami segnalati?

6. ORARIO DI LAVORO E STRAORDINARI	
Quali sono i requisiti di legge relativi ai giorni di riposo?	
Qual è il numero massimo di giorni lavorativi consecutivi consentito dalla legge locale applicabile (numero)?	
Quali sono i requisiti di legge relativi alle pause di riposo?	
Quali sono i requisiti di legge che consentono di superare il numero massimo di ore lavorative (ad es. durante l'alta stagione) (numero di ore)?	
Quali sono i requisiti legali per la deroga agli straordinari?	
Qual è l'orario di lavoro regolare consentito dalla legge locale applicabile (giorno, settimana, mese, altro) (numero di ore)?	
Qual è il numero di ore di straordinario consentito dalla legislazione locale applicabile (giornaliero, settimanale, mensile, altro) (numero di ore)?	
Qual è l'orario di lavoro settimanale standard in fabbrica (n. ore)?	
Qual è il numero massimo di ore di straordinario lavorate a settimana in fabbrica (n. ore)?	
Quali sono le ore di lavoro consentite dalla legislazione locale a settimana per le ore regolari/le ore di straordinario/la somma automatica di ore regolari e di straordinario?	

Qual è il numero massimo di ore consentito dalle Convenzioni dell'ILO sull'orario di lavoro per le ore regolari/straordinarie/somma automatica di ore regolari e straordinarie?
Qual è il numero totale massimo di ore lavorate in tre settimane consecutive (n. ore)?
Qual è il numero medio di ore lavorate in tre settimane consecutive (n. ore)?
Qual è il numero totale massimo di ore <u>ordinarie</u> lavorate al <u>giorno</u> / il numero totale massimo di ore di <u>straordinario</u> lavorate al <u>giorno</u> ?
Qual è il numero totale massimo di ore <u>ordinarie</u> lavorate al <u>mese</u> / il numero totale massimo di ore di <u>straordinario</u> lavorate al <u>mese</u> ?
Qual è il numero totale massimo di ore <u>ordinarie</u> lavorate <u>all'anno</u> / il numero totale massimo di ore di <u>straordinario</u> lavorate <u>all'anno</u> ?
Qual è il numero e la durata delle pause durante la giornata lavorativa (numero / durata)?
I lavoratori svolgono un orario di lavoro regolare (giornaliero, settimanale, mensile, annuale, altro) in conformità con la legislazione locale?
I lavoratori osservano orari di lavoro regolari conformi agli standard dell'ILO?
La fabbrica conserva registrazioni orarie (ad es. cartellini)?
I registri delle presenze sono accurati?
Le ore di straordinario vengono registrate separatamente?
I lavoratori effettuano ore di straordinario (giornaliero, settimanale, mensile, annuale, altro) in conformità con la legislazione locale?
I lavoratori effettuano gli straordinari nel rispetto delle norme dell'OIL?
La fabbrica prevede una deroga agli straordinari?
La deroga agli straordinari della fabbrica è legale?
La fabbrica mantiene le ore di straordinario entro i limiti della deroga (se presente)?
I lavoratori beneficiano di pause durante la giornata in conformità con la legislazione locale?
I lavoratori godono di giorni di riposo secondo la legge locale?
I lavoratori ricevono almeno 1 giorno libero (24 ore consecutive) in un periodo di 7 giorni secondo la convenzione dell'ILO?
Si prega di indicare il numero massimo di giorni consecutivi lavorati in fabbrica

7. RETRIBUZIONE E BENEFICI	
Qual è il salario minimo legale per l'orario di lavoro regolare (giornaliero, settimanale, mensile, altro) applicabile alla fabbrica?	
Qual è la retribuzione minima legale per gli straordinari (giornaliera, settimanale, mensile, altro)?	
Quali tipi di benefici e assicurazioni ricevono i lavoratori in conformità con la legislazione locale?	
Quali sono i requisiti di legge per la retribuzione dei giorni festivi?	
Quali sono i requisiti legali per la retribuzione delle ferie annuali?	
In che modo la fabbrica calcola i salari basati sul tempo (a ora, a giornata, a settimana, al mese ecc.)?	
In che modo la fabbrica calcola la retribuzione al cottimo?	
Qual è il metodo di registrazione della produzione?	
Come vengono retribuiti i lavoratori a domicilio (se applicabile)?	
Qual è la retribuzione lorda mensile minima pagata dalla fabbrica?	
Qual è il salario netto mensile più basso pagato dalla fabbrica?	
Qual è il salario lordo mensile più alto pagato dalla fabbrica?	
Qual è il salario netto mensile più alto pagato dalla fabbrica?	
Qual è il salario decento mensile lordo?	
Qual è il salario decento mensile netto?	
Qual è la metodologia utilizzata per calcolare il salario decento?	
Qual è il divario salariale in termini di valore e percentuale tra l'attuale retribuzione lorda mensile più bassa pagata ai lavoratori dalla fabbrica e il salario decento lordo stimato?	
Qual è il divario salariale in termini di valore e percentuale tra l'attuale retribuzione netta mensile più bassa pagata ai lavoratori dalla fabbrica e il salario decento netto stimato?	
Il salario minimo legale è garantito ai lavoratori in conformità con la legislazione locale?	
La fabbrica conserva i registri delle buste paga?	
I registri delle buste paga sono tenuti in conformità con la legge locale?	
Il metodo di pagamento è conforme alla legislazione locale?	

I tempi e la frequenza dei pagamenti sono conformi alla legislazione locale?
Se i tempi e la frequenza dei pagamenti non sono conformi, i lavoratori vengono pagati entro la scadenza successiva prevista?
Gli apprendisti/tirocinanti ricevono una retribuzione conforme alla legislazione locale?
I nuovi lavoratori in periodo di prova ricevono una retribuzione conforme alla legislazione locale?
La fabbrica fornisce ai lavoratori una busta paga comprensibile che includa, come minimo, le ore di lavoro ordinarie e straordinarie, la retribuzione ordinaria e quella per gli straordinari, nonché le detrazioni in conformità con la legislazione locale?
I lavoratori vengono retribuiti per i "tempi di inattività" in conformità con la legislazione locale?
La fabbrica impiega lavoratori a cottimo?
La fabbrica conserva i registri di produzione se sono presenti lavoratori a cottimo?
Gli straordinari vengono retribuiti?
Gli straordinari vengono retribuiti con una maggiorazione prevista dalla legge?
Viene pagato lo straordinario ai lavoratori a cottimo e alle altre categorie di lavoratori individuate?
Gli straordinari vengono retribuiti ai lavoratori a cottimo e a alle altre categorie di lavoratori individuate, con una maggiorazione prevista dalla legge?
I lavoratori ricevono benefici e indennità in conformità con la legislazione locale?
I lavoratori sono coperti dalle assicurazioni sociali previste dalla legge?
I lavoratori beneficiano dei versamenti effettuati dalla fabbrica per le assicurazioni sociali previste dalla legge (tramite il sistema pubblico o privato)?
I permessi e i giorni festivi sono retribuiti in conformità con la legge locale?
Il congedo parentale è retribuito in conformità con la legislazione locale?
I lavoratori ricevono una retribuzione aggiuntiva (ad es. bonus, incentivi) in conformità con la legislazione locale?
Le trattenute sono conformi alla legislazione locale?

8. SALUTE E SICUREZZA
A quali normative locali si è fatto riferimento durante la valutazione delle seguenti categorie di salute e sicurezza: - Documentazione relativa alla salute e alla sicurezza (licenze, permessi, certificazioni, rapporti di ispezione) - Struttura dell'edificio - Gestione dello stabilimento e formazione - Piani e procedure di emergenza e in caso di incidenti - Sicurezza antincendio (vie di fuga e uscite di emergenza, attrezzature antincendio) - Apparecchiature elettriche
Quali documenti ha fornito lo stabilimento a dimostrazione della conformità alle norme di salute e sicurezza (licenze, permessi, certificazioni, rapporti di ispezione)?
Quali sono le condizioni generali dello stabilimento?
Quali sono le condizioni generali dello stabilimento per quanto riguarda i pavimenti, il rumore, la temperatura e i livelli di inquinamento atmosferico rilevati in loco?
Lo stabilimento ha partecipato a un programma di sicurezza antincendio negli ultimi 12 mesi?
Lo stabilimento è stato sottoposto a ispezioni in materia di salute e sicurezza da parte delle autorità locali negli ultimi 12 mesi?
Qual è il tipo di edificio? Lo stabilimento oggetto di valutazione si trova in un edificio condiviso? In tal caso, quali altre attività sono presenti per piano dell'edificio e quale piano occupa lo stabilimento oggetto di valutazione?
All'interno dei locali dello stabilimento è presente una cucina e/o una mensa?
Quali materiali pericolosi, infiammabili o combustibili sono stati segnalati o osservati come utilizzati e/o immagazzinati presso lo stabilimento valutato?
La fabbrica è tenuta per legge o in base al contratto collettivo a fornire il trasporto o un rimborso spese per il trasporto ai lavoratori?
Esistono prove soddisfacenti che l'ubicazione delle strutture sociali o degli alloggi sia stata scelta per garantire che gli utenti non siano esposti a pericoli naturali o influenzati dagli impatti operativi del luogo di lavoro (ad esempio rumore, vibrazioni, emissioni, polvere)?
Sono presenti dormitori, alloggi o sistemazioni all'interno dello stabilimento?
La fabbrica dispone di documentazione in corso di validità relativa alla conformità ai requisiti di sicurezza degli edifici, rilasciata dall'autorità locale in conformità con la legislazione locale?
La fabbrica dispone di documentazione sulla sicurezza antincendio non scaduta, rilasciata dall'autorità locale competente in materia di incendi in conformità con la legislazione locale?
La fabbrica opera in un edificio conforme alla destinazione d'uso autorizzata?
Sono presenti alloggi residenziali all'interno degli edifici della fabbrica in cui vengono stoccati materiali pericolosi o vengono svolti lavori pericolosi?
In base all'osservazione, la fabbrica è priva di crepe visibili sulle pareti, su qualsiasi edificio o locale?
Il numero di piani dell'edificio esistente corrisponde al numero originale di piani riportato sulla planimetria o sul certificato?
La fabbrica dispone di documentazione relativa alle ispezioni di sicurezza dell'edificio e dei macchinari rilasciata da terzi (enti governativi e/o privati) in conformità con la legislazione locale?

La fabbrica dispone di documentazione relativa alle ispezioni di sicurezza delle attrezzature mobili rilasciata da terzi (enti governativi e/o privati) in conformità con la legislazione locale?
La fabbrica effettua una valutazione dei rischi almeno una volta all'anno per identificare i rischi per la salute e la sicurezza, compresa la sicurezza antincendio?
La fabbrica registra e tiene traccia delle azioni preventive o correttive intraprese in risposta alle valutazioni dei rischi?
La fabbrica dispone di un Comitato per la Salute e la Sicurezza che si occupa della sicurezza di macchinari/attrezzature; dei dispositivi di protezione individuale (DPI); dei materiali pericolosi, infiammabili e combustibili; e della sicurezza antincendio?
Il comitato per la salute e la sicurezza è composto da rappresentanti della direzione e dei lavoratori?
Il Comitato per la Salute e la Sicurezza si riunisce periodicamente?
Le riunioni del Comitato per la Salute e la Sicurezza sono documentate?
La fabbrica effettua ispezioni/audit interni in materia di salute e sicurezza?
La fabbrica offre visite mediche di controllo sul lavoro in conformità con la legislazione locale?
La fabbrica organizza corsi di formazione in materia di salute e sicurezza per i nuovi lavoratori?
La fabbrica organizza corsi di formazione in materia di salute e sicurezza per i lavoratori già in servizio?
I corsi di formazione sulla salute e sicurezza sono documentati?
La formazione in materia di salute e sicurezza include, come minimo: sicurezza generale sul posto di lavoro, sicurezza antincendio, procedure di evacuazione, gestione e manutenzione di macchinari e attrezzature, gestione di materiali pericolosi, infiammabili e combustibili (ove applicabile), uso dei DPI e prevenzione degli incidenti?
La fabbrica dispone di una squadra antincendio addestrata in conformità con la legislazione locale?
Il personale addetto alle emergenze è addestrato, come minimo, su: notifica ai lavoratori in caso di incendio o emergenza, segnalazione di incendi o emergenze alle autorità locali, uso degli estintori, procedure di evacuazione e primo soccorso?
La fabbrica effettua regolarmente esercitazioni antincendio (se non previsto dalla legge, almeno una volta all'anno) per tutti i piani e i turni?
Le esercitazioni antincendio sono documentate indicando, come minimo: data, annunciate/a sorpresa, numero di partecipanti e tempo impiegato per l'evacuazione?
La fabbrica documenta il verificarsi e la causa degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali?
La fabbrica segnala gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali alle autorità locali?
La fabbrica espone le informazioni di contatto di emergenza su ogni piano?
È presente un piano di evacuazione affisso su ogni piano della fabbrica?
Il piano di evacuazione è redatto in una lingua comprensibile ai lavoratori?
I veicoli dei vigili del fuoco e i vigili del fuoco possono accedere allo stabilimento?

Ci sono almeno due uscite di emergenza su ogni piano dello stabilimento?
Se in ogni piano sono presenti meno di due uscite di emergenza, il loro numero è conforme ai requisiti locali?
Le uscite di emergenza sono situate su entrambi i lati dell'area di lavoro?
Se la fabbrica si trova al di sopra del piano terra o occupa più piani, ci sono almeno due rampe di scale da utilizzare come vie di fuga?
La fabbrica è conforme alla normativa locale applicabile in materia di scale da utilizzare come vie di fuga?
I percorsi delle uscite di emergenza sono contrassegnati da segnaletica visibile?
I percorsi di fuga sono accessibili e liberi da ostacoli?
Se i percorsi delle uscite di emergenza sono inaccessibili e/o ostruiti, l'ostruzione è temporanea?
Le uscite di emergenza sono segnalate con cartelli ben visibili?
Le uscite di emergenza sono libere da ostacoli e sbloccate?
Le porte delle uscite di emergenza sono conformi ai requisiti locali?
Nel caso in cui le porte delle uscite di emergenza non siano conformi ai requisiti di legge, lo stabilimento ha adottato misure per garantire la sicurezza dei lavoratori e la loro capacità di uscire dal sito produttivo in caso di emergenza?
Le finestre di emergenza sono conformi alla normativa locale?
Le scale delle uscite di emergenza sono dotate di corrimano o parapetti e sono conformi alla normativa locale?
L'illuminazione di emergenza e tutte le attrezzature di emergenza sono collegate a una fonte di alimentazione secondaria?
I percorsi di emergenza conducono verso le uscite di emergenza e quindi lontano dall'edificio?
Il punto di raccolta o la via pubblica sono liberi da ostacoli e situati lontano dalla fabbrica?
Se richiesto dalla normativa locale, lo stabilimento dispone di un documento/certificato ufficiale che specifichi se il sito richiede un allarme antincendio e, in caso affermativo, quale tipo di allarme (ad es. manuale o automatico)?
È presente un allarme antincendio in fabbrica?
Se nella fabbrica è presente un allarme antincendio manuale, è contrassegnato o chiaramente visibile?
Se è presente un allarme antincendio manuale, è libero da ostacoli?
Se non è presente un allarme antincendio, lo stabilimento ha implementato altri tipi di allarme in conformità con la normativa locale?
Se è presente un allarme antincendio, è udibile e diverso dal campanello della pausa pranzo?
Se la fabbrica si trova in un edificio condiviso, le altre fabbriche nell'edificio dispongono di allarmi antincendio?

Se nell'edificio condiviso sono presenti allarmi, questi sono interconnessi?
La fabbrica dispone di segnalazioni luminose nelle aree in cui i livelli di rumore sono superiori a quelli ambientali?
La fabbrica ha messo in atto misure di rilevamento incendi nei luoghi in cui sono stoccati i rifiuti pericolosi?
Sono presenti estintori su ogni piano della fabbrica?
Sono presenti estintori lungo il percorso delle uscite di emergenza?
Gli estintori sono contrassegnati, chiaramente visibili e accessibili?
Gli estintori sono conformi ai requisiti di legge?
Gli estintori vengono ispezionati dal personale dello stabilimento in conformità con la normativa locale?
Gli estintori vengono ispezionati regolarmente da aziende specializzate (se non previsto dalla legge, almeno una volta all'anno)?
In fabbrica sono presenti rilevatori di fumo o di incendio in conformità con la normativa locale?
Gli estintori sono adatti ai prodotti utilizzati e immagazzinati e sono installati a una distanza ragionevole?
Se nello stabilimento sono presenti rilevatori di fumo o di incendio, lo stabilimento effettua le ispezioni mensili e quelle previste dalla legge?
All'interno dello stabilimento sono presenti idranti antincendio, sprinkler o tubi flessibili perfettamente funzionanti, in conformità con la normativa locale?
Se in fabbrica sono presenti idranti antincendio, un sistema a sprinkler, tubi flessibili o qualsiasi altra attrezzatura, vengono ispezionati, testati e sottoposti a manutenzione ogni tre mesi e secondo le ispezioni richieste dalla legge (a conferma del loro corretto funzionamento)?
La direzione dello stabilimento è in grado di indicare una fonte d'acqua, sia essa privata o comunale, che rifornisca l'idrante antincendio, il tubo o l'impianto a sprinkler?
I quadri elettrici, i cavi e le prese sono protetti?
I quadri elettrici sono etichettati?
I quadri elettrici, i cavi e le prese vengono ispezionati regolarmente da personale certificato (se non previsto dalla legge, almeno una volta all'anno)?
In caso di presenza di un generatore all'interno dello stabilimento o nelle sue vicinanze, si trova in un'area confinata lontana dalle aree di lavoro in conformità con la normativa locale?
Le attrezzature di produzione e di processo, così come i macchinari, sono sicuri da usare?
Tutti i macchinari di produzione e di processo sono dotati di un pulsante di spegnimento di emergenza facilmente accessibile?
I materiali etichettati come pericolosi, infiammabili o combustibili sono conservati lontano da possibili fonti di incendio?
I materiali etichettati come pericolosi, infiammabili o combustibili sono conservati in aree di stoccaggio separate, chiuse e dedicate, lontane dall'area di produzione?
La fabbrica conserva una Scheda di Sicurezza (MSDS) in una lingua comprensibile ai lavoratori, disponibile e accessibile a tutti i lavoratori in prossimità delle aree in cui vengono utilizzati e stoccati i prodotti chimici?

I lavoratori che utilizzano materiali etichettati come pericolosi, infiammabili o combustibili hanno familiarità con la Scheda di Sicurezza (MSDS) presente in fabbrica?
Tutti i contenitori di sostanze chimiche sono etichettati con il nome nella lingua locale e il simbolo di pericolo corrispondente (per le sostanze chimiche pericolose)?
La fabbrica dispone di un inventario delle sostanze chimiche affidabile e completo con le seguenti informazioni di base: area di utilizzo, nome della sostanza chimica, numeri CAS (Chemical Abstracts Service) dei componenti chimici, fornitore della sostanza chimica, disponibilità della scheda di sicurezza (MSDS) e quantità immagazzinate?
La fabbrica mantiene un inventario dei tipi e delle quantità di rifiuti generati in loco?
Lo stabilimento separa i rifiuti pericolosi dai flussi di rifiuti non pericolosi?
In base alla normativa locale in materia di gestione, stoccaggio, trattamento o smaltimento dei rifiuti (compresi le fognature), è in vigore una procedura di gestione dei rifiuti per la raccolta e lo stoccaggio temporaneo?
Lo stabilimento si assicura che i lavoratori che maneggiano i rifiuti siano a conoscenza e siano formati sui requisiti relativi alla gestione dei rifiuti (separazione, stoccaggio, etichettatura e smaltimento)?
Nel caso in cui le sostanze chimiche siano stoccate in serbatoi di ritenzione, tutte le sostanze chimiche sono a portata di mano dei lavoratori senza che questi debbano entrare nei serbatoi di ritenzione?
In caso di utilizzo di materiali pericolosi, infiammabili o combustibili, la stazione di lavaggio oculare è accessibile e libera da ostacoli?
C'è una stazione di lavaggio oculare situata entro 6 metri dall'area di stoccaggio delle sostanze chimiche e collegata a una fonte d'acqua?
Sono state rinvenute sostanze chimiche vietate dalla legge all'interno dello stabilimento?
Attualmente è in atto nella fabbrica un processo di produzione vietato dalla legge?
Ove necessario, i lavoratori hanno accesso gratuito ai dispositivi di protezione individuale (DPI)?
L'uso dei dispositivi di protezione individuale (DPI) è obbligatorio e viene fatto rispettare dalla direzione dello stabilimento?
I lavoratori devono entrare nei serbatoi per svolgere attività di manutenzione?
I lavoratori sono adeguatamente addestrati per entrare nei serbatoi?
Tutti i DPI necessari per entrare nei serbatoi vengono forniti gratuitamente e sottoposti a regolare manutenzione?
Esiste una procedura scritta per l'accesso ai serbatoi?
I lavoratori hanno accesso a servizi igienici separati per sesso, puliti e privati?
Tutte le aree di lavaggio e i servizi igienici sono dotati di sapone?
I servizi igienici dispongono di lavabi con acqua corrente?

I lavoratori hanno libero accesso all'acqua potabile?
Se lo stabilimento mette a disposizione dei lavoratori una zona per la preparazione dei pasti, una zona pranzo o una mensa, l'area è pulita?
In ogni area di lavoro è presente un kit di pronto soccorso in regola?
La fabbrica mette a disposizione dei lavoratori una sala dedicata alla cura e al benessere dei lavoratori?
La fabbrica ha un accordo firmato con un'unità di emergenza nelle vicinanze della fabbrica in caso di incidente grave?
La fabbrica dispone di personale sufficientemente formato per prestare assistenza medica?
Se richiesto dalla legge, la fabbrica mette a disposizione dei lavoratori una sala per la cura all'infanzia?
Il luogo di lavoro e le condizioni di lavoro sono ergonomici secondo la legislazione locale?
La fabbrica fornisce o impone il trasporto dei lavoratori da e verso il luogo di lavoro e, in caso affermativo, sulla base delle interviste ai lavoratori, come viene percepito il trasporto dai lavoratori?
I veicoli utilizzati per il trasporto da e verso la fabbrica sono sicuri e adeguati, in buone condizioni igieniche, non sovraffollati e conformi ai requisiti legali locali applicabili?
La fabbrica garantisce la sicurezza dei trasporti e della circolazione all'interno del luogo di lavoro?

DORMITORI, ALLOGGI O SISTEMAZIONI	
A quali normative locali si è fatto riferimento durante la valutazione dei dormitori?	
Il dormitorio è di proprietà o gestito dalla direzione della fabbrica?	
Il dormitorio è annesso alla fabbrica o si trova all'interno dei locali della fabbrica?	
Quanti lavoratori occupano il dormitorio secondo quanto riportato?	
Quanti lavoratori occupano ogni stanza/zona notte del dormitorio?	
Qual è la superficie media in m ² a persona nelle stanze del dormitorio (m ² della stanza/numero di letti occupati nella stanza)?	
Ogni lavoratore ha un letto assegnato nel dormitorio?	
Quali sono le condizioni generali del dormitorio?	
Le stanze/le aree notte sono separate per sesso?	
I lavoratori hanno accesso a servizi igienici privati e puliti, separati per sesso, nel dormitorio?	
I lavoratori hanno accesso a docce private separate per sesso nel dormitorio?	

I lavoratori hanno accesso all'acqua potabile nel dormitorio?
I lavoratori sono liberi di entrare e uscire dai dormitori in qualsiasi momento?
La fabbrica effettua regolarmente esercitazioni antincendio (se non previsto dalla legge, almeno una volta all'anno) per tutti i piani del dormitorio?
Le esercitazioni antincendio sono documentate indicando, come minimo: data, annunciate/a sorpresa, numero di partecipanti e tempo impiegato per l'evacuazione? Formato della data richiesto: GG/MM/AAAA
Il dormitorio si trova all'esterno dell'edificio di produzione / del magazzino?
Il dormitorio non è situato accanto a un deposito di materiali pericolosi o a un edificio di produzione in cui si svolgono lavori pericolosi?
È presente una piantina di evacuazione affissa su ogni piano del dormitorio?
Ci sono almeno due uscite di emergenza su ogni piano del dormitorio?
Se in ogni piano sono presenti meno di due uscite di emergenza, il numero di uscite di emergenza è conforme ai requisiti locali?
Le uscite di emergenza sono situate su ciascun lato del dormitorio?
I percorsi di fuga sono accessibili e liberi da ostacoli?
Se i percorsi di fuga sono inaccessibili e/o ostruiti, l'ostruzione è temporanea?
Le uscite di emergenza sono contrassegnate da segnaletica visibile?
Le uscite di emergenza sono libere da ostacoli e sbloccate?
Le porte delle uscite di emergenza sono conformi ai requisiti locali?
Se le porte delle uscite di emergenza non sono conformi ai requisiti di legge, lo stabilimento ha adottato misure per garantire la sicurezza dei lavoratori e la loro capacità di uscire dal dormitorio in caso di emergenza?
Le finestre di emergenza sono conformi alla normativa locale?
Le scale delle uscite di emergenza sono dotate di corrimano o parapetti?
I percorsi, le uscite e le scale di emergenza sono illuminati?
I percorsi di emergenza conducono verso le uscite di emergenza e quindi lontano dall'edificio?
Il punto di raccolta o la via pubblica sono liberi da ostacoli e situati lontano dalla fabbrica?
È presente un allarme antincendio nel dormitorio?
Se nel dormitorio è presente un allarme antincendio manuale, è posizionato o chiaramente visibile vicino alle uscite, libero da ostacoli e udibile?

Sono presenti estintori su ogni piano del dormitorio?
Sono presenti estintori lungo il percorso di fuga?
Gli estintori sono accessibili?
Gli estintori vengono ispezionati dal personale della struttura in conformità con la normativa locale?
Gli estintori vengono ispezionati regolarmente da aziende specializzate (se non previsto dalla legge, almeno una volta all'anno)?
È disponibile un kit di pronto soccorso nel dormitorio?

Allegato 4: Conformità e sostenibilità: testi di riferimento vincolanti e non vincolanti (elenco non esaustivo)

Conformità e sostenibilità

Testi di riferimento vincolanti e non vincolanti (elenco non esaustivo)

Di seguito sono riportati i principali documenti internazionali e nazionali in materia di diritti delle imprese, dei lavoratori e dell'ambiente.

Il quadro di riferimento per la condotta aziendale responsabile

1968	Club di Roma, I limiti dello sviluppo (World Watch Institute s.d.)
1976, 2016, 2018, 2022	Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali ("Linee guida MNE") Linee guida OCSE-FAO per una catena di approvvigionamento agricola responsabile Linee guida dell'OCSE sulla due diligence per una condotta aziendale responsabile Nota informativa dell'OCSE sugli sviluppi normativi in materia di due diligence per una condotta responsabile (Il ruolo delle iniziative di sostenibilità nella due diligence obbligatoria)
1977	Dichiarazione tripartita dell'OIL sui principi relativi alle imprese multinazionali e alla politica sociale ("Dichiarazione MNE")
1992, 1997	Vertice della Terra di Rio, Protocollo di Kyoto
1998, 2019	Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro Norme del lavoro nella catena di fornitura globale, come rispettarle per diventare più competitivi e sostenibili (formazione)
2000, 2015	Global Compact delle Nazioni Unite, Guida alla sostenibilità aziendale
2004	Rapporto delle Nazioni Unite "Who Cares Wins" (ESG)

2011	Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani
2015	Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDG)
2015	Conferenza delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (COP21), Accordo di Parigi (GW<1,5°C)
2020	Studio sulla due diligence, Commissione europea, Direzione generale Giustizia e consumatori, Smit, L., Bright, C., et al., Studio sui requisiti di due diligence lungo la catena di approvvigionamento: relazione finale, Ufficio delle pubblicazioni, 2020,
2023	Comprendere gli standard volontari di sostenibilità delle Nazioni Unite, un'analisi dei punti di forza, dei punti deboli, delle opportunità e delle minacce

Convenzioni fondamentali dell'OIL

1930, 2014	Convenzione sul lavoro forzato (n. 29) e relativo protocollo
1948	Convenzione sulla libertà sindacale e sulla protezione del diritto sindacale (n. 87)
1949	Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva (n. 98)
1951	Convenzione sulla parità di retribuzione (n. 100)
1957	Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato (n. 105)
1958	Convenzione sulla discriminazione (occupazione e lavoro) (n. 111)
1973	Convenzione sull'età minima (n. 138)
1981	Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro (n. 155)
1999	Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile (n. 182)
2006	Convenzione sul quadro di promozione della sicurezza e della salute sul lavoro (n. 187)

Green Deal dell'Unione Europea e Quadro di riferimento per la responsabilità sociale delle imprese:

2006	Regolamento (CE) n. 1893/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, che istituisce la classificazione statistica delle attività economiche NACE Rev. 2 e che modifica il regolamento (CEE) n. 3037/90 del Consiglio nonché alcuni regolamenti CE relativi a settori statistici specifici
2009	Direttiva 2009/52/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2009, che stabilisce norme minime relative a sanzioni e misure nei confronti dei datori di lavoro di cittadini di paesi terzi soggiornanti illegalmente
	Direttiva 2009/125/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 ottobre 2009, che istituisce un quadro per la definizione dei requisiti di progettazione ecocompatibile dei prodotti connessi all'energia
2011	Direttiva 2011/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, sulla prevenzione e la lotta contro la tratta di esseri umani e sulla protezione delle vittime , che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI del Consiglio
2013	Direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativa al bilancio d'esercizio, al bilancio consolidato e alle relative relazioni di taluni tipi di imprese , che modifica la direttiva 2006/43/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e abroga le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE del Consiglio
2014	Direttiva 2014/95/UE che modifica la direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la divulgazione di informazioni non finanziarie e sulla diversità da parte di determinate grandi imprese e gruppi

2016	Direttiva (UE) 2016/943 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'8 giugno 2016, sulla protezione del know-how e delle informazioni commerciali riservate (segreti commerciali) contro l'acquisizione, l'uso e la divulgazione illeciti
2017	Regolamento (UE) 2017/821 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 maggio 2017, che stabilisce gli obblighi di due diligence nella catena di approvvigionamento per gli importatori dell'Unione di stagno, tantalio e tungsteno, dei loro minerali e dell'oro provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio
	Direttiva (UE) 2017/828 che modifica la direttiva 2007/36/CE per quanto riguarda la promozione dell'impegno a lungo termine degli azionisti
2019	Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativo alla divulgazione di informazioni relative alla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari
	Il Green Deal europeo
2020	Conclusioni del Consiglio sui diritti umani e il lavoro dignitoso nelle catene di approvvigionamento globali , 1° dicembre 2020 (13512/20)
	Regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2020, che istituisce un quadro per facilitare gli investimenti sostenibili e che modifica il regolamento (UE) 2019/2088
2021	Regolamento (UE) 2021/1119 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 30 giugno 2021, che istituisce il quadro per il raggiungimento della neutralità climatica e che modifica i regolamenti (CE)
	Piano d'azione dell'UE verso l'inquinamento zero per aria, acqua e suolo
	Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021 recante raccomandazioni alla Commissione sulla due diligence delle imprese e la responsabilità delle imprese (2020/2129(INL)), P9_TA(2021)0073
	Regolamento (UE) 2021/821 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 maggio 2021, che istituisce un regime dell'Unione per il controllo delle esportazioni, dell'intermediazione, dell'assistenza tecnica, del transito e del trasferimento di prodotti a duplice uso
2022	Decisione (UE) 2022/591 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 aprile 2022, relativa a un programma d'azione generale dell'Unione in materia di ambiente fino al 2030
	Direttiva (UE) 2022/2464 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 dicembre 2022, che modifica il regolamento (UE) n. 537/2014, la direttiva 2004/109/CE, la direttiva 2006/43/CE e la direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione sulla sostenibilità delle imprese (Testo rilevante ai fini del SEE)
2023	Regolamento (UE) 2023/1115 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo all'immissione sul mercato dell'Unione e all'esportazione dall'Unione di determinati prodotti e materie prime associati alla deforestazione e al degrado forestale e che abroga il regolamento (UE) n. 995/2010
	Regolamento (UE) 2023/1542 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 luglio 2023, relativo alle batterie e ai rifiuti di batterie , che modifica la direttiva 2008/98/CE e il regolamento (UE) 2019/1020 e abroga la direttiva 2006/66/CE
	Regolamento (UE) 2023/956 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, che istituisce un meccanismo di adeguamento del carbonio alle frontiere (Testo rilevante ai fini del SEE)

	DIRETTIVA (UE) 2023/1791 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 13 settembre 2023 sull'efficienza energetica e che modifica il regolamento (UE) 2023/955
	Accordo provvisorio sulla proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO sulla due diligence in materia di sostenibilità delle imprese e che modifica la direttiva (UE) 2019/1937
2024	Accordo provvisorio sulle nuove norme che vietano l'immissione sul mercato dell'UE di prodotti realizzati con il ricorso al lavoro forzato.

DIRITTI E DIVIETI CONTENUTI NEGLI STRUMENTI INTERNAZIONALI IN MATERIA DI DIRITTI UMANI

Il diritto alla vita	Articolo 6, paragrafo 1, del Patto internazionale sui diritti civili e politici. Ciò include, ma non si limita a, guardie di sicurezza private o pubbliche che proteggono le risorse, le strutture o il personale dell' e e causano la morte di una persona a causa della mancanza di istruzioni o di controllo da parte dell'azienda;
Il divieto di tortura, trattamenti crudeli, inumani o degradanti	Articolo 7 del Patto internazionale sui diritti civili e politici. Ciò include, ma non si limita a, guardie di sicurezza private o pubbliche che proteggono le risorse, le strutture o il personale dell'azienda e che sottopongono una persona a tortura o a trattamenti crudeli, inumani o degradanti a causa di una mancanza di istruzione o controllo da parte dell'azienda;
Il diritto alla libertà e alla sicurezza	Articolo 9(1) del Patto internazionale sui diritti civili e politici
Il divieto di interferenze arbitrarie o illegali nella vita privata, nella famiglia, domicilio o alla corrispondenza e di attacchi illegittimi al suo onore o alla sua reputazione	Articolo 17 del Patto internazionale sui diritti civili e politici
Divieto di ingerenza nella libertà di pensiero, di coscienza e di religione	Articolo 18 del Patto internazionale sui diritti civili e politici
Il diritto a condizioni di lavoro giuste e favorevoli, compreso un salario equo e un salario di sussistenza adeguato per i lavoratori dipendenti e un reddito di sussistenza adeguato per i lavoratori autonomi e i piccoli agricoltori, che essi guadagnano in cambio del loro lavoro e della loro produzione, una vita dignitosa, condizioni di lavoro sicure e salubri e una limitazione ragionevole dell'orario di lavoro	Articoli 7 e 11 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
Il divieto di limitare l'accesso dei lavoratori ad un alloggio adeguato, qualora la forza lavoro sia alloggiata in alloggi forniti dall'azienda, e di limitare l'accesso dei lavoratori a cibo, vestiario, acqua e servizi igienico-sanitari adeguati sul posto di lavoro	Articolo 11 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali

Il diritto del bambino al più alto standard di salute raggiungibile	Articolo 24 della Convenzione sui diritti dell'infanzia
Il diritto all'istruzione	Articolo 28 della Convenzione sui diritti dell'infanzia
Il diritto a un tenore di vita adeguato	Articolo 27 della Convenzione sui diritti dell'infanzia
Il diritto del bambino di essere protetto dallo sfruttamento economico e dallo svolgimento di qualsiasi lavoro che possa essere pericoloso o interferire con l'istruzione del bambino, o che possa nuocere alla sua salute o al suo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale	Articolo 32 della Convenzione sui diritti dell'infanzia
Il diritto del bambino di essere protetto da tutte le forme di sfruttamento e abuso sessuale e di essere protetto dal rischio di essere rapito, venduto o trasferito illegalmente in un altro luogo all'interno o all'esterno del proprio paese a scopo di sfruttamento	Articoli 34 e 35 della Convenzione sui diritti del fanciullo
Il divieto di assumere un minore che non abbia raggiunto l'età in cui termina l'istruzione obbligatoria e, in ogni caso, non inferiore a 15 anni, salvo nei casi in cui la legge del luogo di lavoro	Articolo 2, paragrafo 4, della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, del 1973 (n. 138), interpretata in linea con articoli da 4 a 8 della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'età minima, 1973
Il divieto delle forme peggiori di lavoro minorile (persone di età inferiore ai 18)	Articolo 3 della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 (n. 182)
Il divieto di lavoro forzato o obbligatorio, ovvero qualsiasi lavoro o servizio imposto a qualsiasi persona sotto la minaccia di una qualsiasi pena e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente, ad esempio a seguito di servitù per debiti o tratta di esseri umani	Articolo 2(1) della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sul lavoro forzato, 1930 (n. 29)
Il divieto di tutte le forme di schiavitù e di tratta degli schiavi, comprese le pratiche analoghe alla schiavitù, alla servitù della gleba o ad altre forme di dominio o di oppressione sul posto di lavoro, quali lo sfruttamento economico o sessuale estremo e l'umiliazione, o la tratta di esseri umani,	Articolo 8 del Patto internazionale sui diritti civili e politici
Il diritto alla libertà di associazione, di riunione, il diritto di organizzarsi e di negoziazione collettiva	Articoli 21 e 22 del Patto internazionale sui diritti civili e politici, 5893/24 MVG/DS/PB/cb 124 COMPET.2 LIMITE EN Diritti civili e politici, articolo 8 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, Convenzione

	dell'Organizzazione internazionale del lavoro sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 (n. 87), e Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949 (n. 98)
Il divieto di disparità di trattamento nel mondo del lavoro, a meno che ciò non sia giustificato dai requisiti dell'impiego	Articoli 2 e 3 della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulla parità di retribuzione, 1951 (n. 100), articoli 1 e 2 della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulla discriminazione (nell'occupazione e nel lavoro), 1958 (n. 111), e articolo 7 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
Il divieto di causare qualsiasi degrado ambientale misurabile, come alterazione del suolo, inquinamento dell'acqua o dell'aria, emissioni nocive, consumo eccessivo di acqua, degrado del suolo o altro impatto sulle risorse naturali, come la deforestazione	Articolo 6, paragrafo 1, del Patto internazionale sui diritti civili e politici e articoli 11 e 12 del Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali

DIVIETI E OBBLIGHI CONTENUTI NEGLI STRUMENTI AMBIENTALI

L'obbligo di evitare o ridurre al minimo gli impatti negativi sulla diversità biologica	Articolo 10, lettera b), della Convenzione sulla diversità biologica del 1992 e la normativa applicabile nella giurisdizione pertinente, compresi gli obblighi del Protocollo di Cartagena sullo sviluppo, la manipolazione, il trasporto, l'uso, il trasferimento e il rilascio di organismi viventi modificati e del Protocollo di Nagoya sull'accesso alle risorse genetiche e la ripartizione giusta ed equa dei benefici derivanti dal loro utilizzo, allegato alla Convenzione sulla diversità biologica del 12 ottobre 2014
Il divieto di importare, esportare, riesportare o introdurre dal mare qualsiasi esemplare inclusi nelle Appendici da I a III della Convenzione sul commercio internazionale delle specie di fauna e flora selvatiche minacciate di estinzione (CITES) del 3 marzo 1973 senza un permesso, interpretato in linea con gli articoli III, IV e V della Convenzione	
Il divieto di fabbricazione, importazione ed esportazione dei prodotti contenenti mercurio elencati	

nella Parte I dell'Allegato A della Convenzione di Minamata sul mercurio del 10 ottobre 2013 (Convenzione di Minamata), interpretata in linea con l'articolo 4, paragrafo 1, della Convenzione	
Il divieto di utilizzare mercurio o composti del mercurio nei processi di fabbricazione processi elencati nell'allegato B, parte I, della Convenzione di Minamata dopo la data di eliminazione graduale specificata nella Convenzione per i singoli processi, interpretata in linea con l'articolo 5, paragrafo 2, della Convenzione	
Il divieto di trattamento illegale dei rifiuti di mercurio	Articolo 11, paragrafo 3, della Convenzione di Minamata e articolo 13 del regolamento (UE) 2017/852 del Parlamento europeo e del Consiglio
Il divieto di produzione e di impiego delle sostanze chimiche elencate nell'allegato A della Convenzione di Stoccolma del 22 maggio 2001 sugli inquinanti organici persistenti (POP)	Articolo 3, paragrafo 1, lettera a), punto i), della Convenzione e Regolamento (UE) 2019/1021 del Parlamento europeo e del Consiglio
Divieto di manipolazione, raccolta, stoccaggio e smaltimento illegali dei rifiuti	Articolo 6, paragrafo 1, lettera d), punti i) e ii), della Convenzione sui POP e articolo 7 del regolamento (UE) 2019/1021
Divieto di importazione o esportazione di sostanze chimiche elencate nell'allegato III della Convenzione di Rotterdam sulla procedura di previo consenso informato per determinati prodotti chimici e pesticidi pericolosi e pesticidi nel commercio internazionale (UNEP/FAO) del 10 settembre 1998	in linea con gli articoli 10, paragrafo 1, 11, paragrafo 1, lettera b), e 11, paragrafo 2, della Convenzione e indicazione da parte della Parte importatrice o esportatrice della Convenzione in linea con la procedura di previo consenso informato (PIC)
L'obbligo di evitare o ridurre al minimo gli impatti negativi sui beni definiti come patrimonio naturale	Articolo 2 della Convenzione concernente la protezione del patrimonio culturale e naturale mondiale del 16 novembre 1972 (Convenzione sul patrimonio mondiale), interpretata in linea con l'articolo 5, lettera d), della e la legislazione applicabile nella giurisdizione pertinente
L'obbligo di evitare o ridurre al minimo gli impatti negativi sulle zone umide	Articolo 1 della Convenzione sulle zone umide di importanza internazionale, in particolare come habitat degli uccelli acquatici del 2 febbraio 1971 (Convenzione di Ramsar), interpretata in linea con l'articolo 4, paragrafo 1, della Convenzione di Ramsar e la legge applicabile nella giurisdizione;
L'obbligo di prevenire l'inquinamento causato dalle navi	Convenzione internazionale per la prevenzione dell'inquinamento causato dalle navi del 2

	novembre 1973, modificata dal Protocollo del 1978 (MARPOL 73/78).
L'obbligo di prevenire, ridurre e controllare l'inquinamento dell'ambiente marino mediante lo scarico	Articolo 210 della Convenzione delle Nazioni Unite sul diritto del mare del 10 dicembre 1982 (UNCLOS) e la legislazione applicabile nella giurisdizione pertinente.

Esempi di legislazioni nazionali

2017	Legge francese sul dovere di vigilanza
2019	Legge australiana sulla schiavitù moderna
2021	Legge tedesca sulla catena di approvvigionamento
2022	Legge norvegese sulla trasparenza