

## Guida all'Autovalutazione Nazionale – Italia

Versione: V.1.1 17/11/2022

### Premessa

Questo documento può essere utilizzato dalle organizzazioni italiane in aggiunta a quanto specificato nell'Allegato D dello Standard FSC-STD-40-004 V.3-1

#### Suggerimenti e feedback

Al fine di testare la sua efficacia e utilità, vi invitiamo a farci pervenire la vostra opinione e a rilasciarci i vostri suggerimenti tramite il **form online** che trovate a questo [link](#)

Lo scopo dell'autovalutazione è permettere alle organizzazioni certificate di descrivere in che modo applicano i requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC alle attività aziendali.

L'ente di certificazione usa l'autovalutazione come punto di partenza per condurre l'audit ed effettuare in loco la verifica della conformità allo standard.

FSC ha progettato questo processo come mezzo efficiente ed efficace, con il fine di verificare la conformità con i requisiti dello Standard, e allo stesso tempo assicurare che vengano rispettate le legge applicabili. Il processo trae beneficio della conoscenza dell'organizzazione delle sue attività e delle leggi applicabili.

Le organizzazioni certificate e le organizzazioni che desiderano certificarsi possono (ma non sono obbligate) utilizzare questo modello per descrivere la conformità ai requisiti FSC di riferimento. Questo modello serve per un più facile e veloce completamento dell'autovalutazione fornendo una sintesi del quadro legislativo italiano che accompagna i 4 requisiti sui diritti fondamentali del lavoro FSC. Seppure la legislazione nazionale italiana supporti i requisiti sui diritti fondamentali del lavoro FSC, elencare queste leggi non è sufficiente. Le organizzazioni devono fornire esempi pratici di come garantiscono la conformità a tali requisiti e presentare al proprio ente di certificazione un'autovalutazione completa e firmata prima della visita ispettiva.

Questo modello è stato preparato da FSC Italia. Per ulteriori chiarimenti, potete contattare FSC Italia all'indirizzo mail [a.ortolano@it.fsc.org](mailto:a.ortolano@it.fsc.org).

L'organizzazione deve specificare che quanto riportato nell'autovalutazione sia vero e corretto, al meglio delle conoscenze disponibili. L'organizzazione che rilascia consapevolmente false dichiarazioni sulla sua autovalutazione può subire la sospensione o il termine del certificato.

L'organizzazione deve rispondere alle domande dell'autovalutazione nel modo più completo e veritiero possibile e identificare i documenti pertinenti e altri materiali che l'auditor può esaminare per verificare quanto specificato nell'affermazione di riferimento dell'autovalutazione.

*NOTA: Per i certificati CoC multisito o di gruppo, l'ufficio centrale è responsabile del completamento dell'autovalutazione per tutti i siti partecipanti inseriti nel campo d'applicazione del certificato.*

Indispensabile per i requisiti sui diritti fondamentali del lavoro FSC è la loro interazione con la legge nazionale applicabile. Le organizzazioni sono sempre tenute a rispettare la legge nazionale applicabile. Tuttavia, in alcuni casi, la legge nazionale potrebbe permettere azioni che invece sono proibite o contrastanti con i requisiti di questo Standard. In queste situazioni, ci si aspetta che

l'organizzazione tenga in debito conto i diritti e gli obblighi stabiliti dalla legge nazionale, mentre allo stesso tempo debba soddisfare gli obiettivi dei requisiti FSC.

### **Esempi di domande utili per completare l'autovalutazione:**

FSC ha fornito le seguenti domande che possono essere utili all'organizzazione per completare l'autovalutazione. Le domande sono suddivise in quattro categorie corrispondenti ai requisiti sui diritti fondamentali del lavoro FSC. Il livello di dettaglio richiesto dipenderà dall'ubicazione del sito operativo dell'organizzazione, con particolare riferimento alla valutazione del rischio dell'organizzazione e all'ambiente di lavoro. Questo elenco di domande non è esaustivo.

Categoria	Domanda
<b>Lavoro minorile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qual è l'età minima legale o regolamentata nel luogo in cui svolgete le vostre attività/operazioni?</li> <li>• Quali misure avete adottato per garantire che il lavoro minorile non sia utilizzato nelle vostre attività/operazioni?</li> <li>• Registrate l'età (data di nascita) dei vostri lavoratori? Come verificate che l'età dichiarata sia corretta? Controllate i documenti d'identità?</li> <li>• Se ci sono restrizioni legali o regolamentari che, secondo voi limitano la vostra capacità di rispettare questo requisito, descrivete come mitigate tali limitazioni.</li> <li>• Se impiegate lavoratori di età inferiore ai 18 anni, descrivete quali misure avete adottato per garantire che non svolgano lavori pericolosi o pesanti. Se ci sono requisiti specifici riguardo la formazione e l'istruzione, indicare i documenti di riferimento.</li> <li>• L'impiego di minori di età compresa tra i 13 e i 15 anni è legalmente consentito? Impiegate minori di questa età? Se la risposta è sì per entrambi i casi, specificare le misure che avete adottato per garantire che svolgano solo lavori leggeri e non dannosi per la loro salute o il loro sviluppo e che gli permettano di lavorare solo al di fuori dell'orario scolastico.</li> </ul>
<b>Lavoro forzato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descrivete le vostre pratiche di assunzione e negoziazione per dimostrare il rispetto a questo principio.</li> <li>• Concedete prestiti o anticipi di salario che obblighino il lavoratore a prolungare il suo lavoro oltre gli accordi legali o contrattuali? Se sì, potete descrivere come in questi casi mitigate il rischio di incorrere in lavoro forzato?</li> <li>• Come vi assicurate che i lavoratori non paghino delle tasse non dovute per il lavoro svolto, o che non vengano effettuati pagamenti o depositi per iniziare l'attività lavorativa?</li> <li>• Come vi assicurate che i lavoratori non subiscano alcuna forma di restrizione della mobilità/libertà di movimento?</li> <li>• Come vi assicurate che i lavoratori abbiano accesso ai loro passaporti e documenti d'identità? Offrite un posto sicuro per conservare i documenti?</li> <li>• Come vi assicurate che non ci siano minacce di denunce alle autorità nei confronti dei lavoratori?</li> </ul>

<b>Discriminazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Come vi assicurate che i salari e le altre condizioni di lavoro non siano discriminatorie?</li> <li>• C'è uguaglianza di trattamento per sesso/età?</li> <li>• Avete una forza lavoro etnicamente diversificata?</li> <li>• Avete implementato delle politiche riguardo la non discriminazione?</li> <li>• Vi assicurate che tutti i dipendenti abbiano pari opportunità di promozione?</li> <li>• Come vi assicurate che i candidati abbiano pari opportunità di impiego?</li> <li>• Se ci sono restrizioni legali o normative che, secondo voi limitano la vostra capacità di rispettare questi requisiti, descrivete come mitigate queste restrizioni.</li> </ul>
<b>Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I lavoratori sono organizzati in un sindacato? Facendo riferimento alla tua conoscenza, descrivi perché credi che i lavoratori abbiano o non abbiano scelto di essere rappresentati da un sindacato.</li> <li>• Se i lavoratori sono rappresentati da un sindacato, il sindacato è autonomo e indipendente?</li> <li>• Quali forme di rappresentanza dei lavoratori diverse dai sindacati esistono nel sito aziendale?</li> <li>• Esistono accordi di contrattazione collettiva che coprono i ruoli svolti dai lavoratori e, in caso affermativo, come garantite il rispetto di tali accordi?</li> </ul>

### **Analisi della legislazione nazionale italiana**

Questo documento vuole essere una guida per la redazione dell'autovalutazione per il territorio italiano. In particolare, la legislazione nazionale è stata analizzata con riferimento ai Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC. È evidente che l'Italia ha ratificato le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, di conseguenza non ci sono questioni conflittuali tra la legge italiana e i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC. È importante notare che sebbene gli aspetti dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC siano coperti dalla legislazione nazionale, tali requisiti non sono automaticamente soddisfatti. Invitiamo quindi le organizzazioni e gli Enti di Certificazione a considerare le prove utilizzate sulla base identificato da questo documento.

FSC Italia ha cercato di riassumere qui di seguito le principali leggi italiane che fanno riferimento ai criteri FSC. L'illustrazione normativa è da intendersi come un sunto e non come una elencazione completa e dettagliata, per quest'ultimo aspetto si rimanda sempre ai documenti legislativi italiani.

Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC – Lavoro Minorile	Legislazione nazionale italiana	Criticità e rischi
<p>7.2 L'organizzazione non deve impiegare lavoro minorile.</p> <p>7.2.1 L'organizzazione non deve impiegare lavoratori al di sotto dei 15 anni di età, o al di sotto dell'età minima stabilita dalle leggi o dai regolamenti nazionali o locali, qualora la soglia minima d'età risulti più alta, ad eccezione di quanto specificato al requisito 7.2.2.</p> <p>7.2.2 Nei paesi in cui la legge o i regolamenti nazionali permettono l'impiego di minori tra i 13 e i 15 anni in lavori leggeri, tale impiego non dovrebbe pregiudicare la loro frequenza scolastica né dovrebbe essere dannoso per la loro salute o il loro sviluppo. In particolare, dove i minori sono soggetti all'istruzione obbligatoria, devono lavorare solo al di fuori dell'orario scolastico durante il normale orario di lavoro diurno.</p> <p>7.2.3 Nessuna persona di età inferiore ai 18 anni è impiegata in lavori pericolosi o pesanti, ad eccezione dei casi a scopo formativo nell'ambito delle</p>	<p>- Convenzione 138 sull'età minima, 1973; ratificata il 28/07/1981 con L. 10/04/1981, n. 157 (Suppl. G.U. 29/04/1981, n. 116);</p> <p>- L'art. 37 della Costituzione prevede che sia la legge a stabilire il limite minimo di età per il lavoro salariato e tale limite è stato disciplinato dall'art. 3 della L. n. 977/1967, modificato dall'art. 5 del D.Lgs n. 345/1999 e D.Lgs 262/2000: "l'età minima di ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non inferiore ai 15 anni compiuti".</p> <p><b>Vige quindi il principio in virtù del quale l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico (10 anni di obbligo scolastico) Si deduce che:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Età minima lavorativa è attualmente a 16 anni (con il duplice requisito di essere libero dagli obblighi scolastici)</b></li> <li>• Ai minori sotto i 16 anni di età è consentito solo svolgere alcune piccole attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario e nel mondo dello spettacolo, previa autorizzazione dell'Ispettorato Territoriale del lavoro.</li> <li>• I minori devono essere assunti con uno specifico rapporto contrattuale (apprendistato)</li> <li>• È proibito assegnare ai minori i turni di lavoro notturni (Art. 15 l. 977/67).</li> <li>• Per i (bambini), liberi dagli obblighi scolastici, l'orario di lavoro non può</li> </ul>	<p>La legislazione italiana non presenta alcun conflitto con i requisiti FSC. Nello specifico l'età minima di lavoro è fissata a 16 anni e in ogni caso non prima di aver assolto gli obblighi scolastici (la legge italiana è quindi più stringente dei requisiti FSC). Quando c'è un minore, l'organizzazione certificata deve rispettare la legislazione di riferimento in termini di requisiti per l'impiego di un minore.</p>

<p>leggi e dei regolamenti nazionali approvati.</p> <p>7.2.4 L'organizzazione deve proibire le forme peggiori di lavoro minorile.</p>	<p>eccedere le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Per gli adolescenti, l'orario di lavoro non può eccedere le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali. (Art. 18 l. 977/67)</li> <li>• Idoneità tramite visita medica preassunzione e visita medica periodica ad intervalli non superiori ad un anno (Art. 8 l. 977/67)</li> <li>• Alcune tipologie di lavori, considerati "pesanti", sono proibite ai minori di 18 anni (elencato nell'allegato 1 LEGGE 17 ottobre 1967, n. 977).3</li> </ul> <p>- Alcuni minori possono essere presenti in azienda per svolgere attività formativa secondo un percorso di <b>Alternanza Scuola-Lavoro</b> (LEGGE 13 luglio 2015, n. 107).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dal quindicesimo anno di età.</li> <li>○ Secondo quanto stabilito tra l'istituto scolastico e la struttura ospitante attraverso il documento denominato <b>Convenzione</b>.</li> </ul> <p>Link utili:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1967-10-17:977">https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1967-10-17:977</a></li> <li>- <a href="https://legale.savethechildren.it/domande-e-risposte/da-che-eta-si-puo-lavorare/">https://legale.savethechildren.it/domande-e-risposte/da-che-eta-si-puo-lavorare/</a></li> <li>- <a href="https://www.istruzione.it/alternanza/scuole_come-organizzare.html">https://www.istruzione.it/alternanza/scuole_come-organizzare.html</a></li> </ul>	
<p>Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC – <b>Lavoro Forzato</b></p>	<p><b>Legislazione nazionale italiana</b></p>	<p><b>Criticità e rischi</b></p>
<p>7.3 L'organizzazione deve abolire tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.</p>	<p>- Convenzione 29 sul lavoro forzato, 1930; ratificata il 18/06/1934 con L. 29/01/1934, n. 274 (Suppl. G.U. 03/03/1934, n. 53);</p>	<p>La legislazione italiana non presenta alcun conflitto con i requisiti FSC. Tuttavia, ci</p>

<p>7.3.1 I rapporti di lavoro sono volontari e basati sul consenso reciproco, senza la minaccia di una punizione.</p> <p>7.3.2 Non ci sono evidenze indicative di lavoro forzato o obbligatorio, incluse, ma non limitate, alle seguenti pratiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- violenza fisica e sessuale;</li> <li>- lavoro vincolato;</li> <li>- trattenuta del salario/incluso il pagamento di tasse per l'impiego e/o il pagamento di un deposito per iniziare il lavoro;</li> <li>- restrizione alla mobilità/movimento;</li> <li>- trattenuta del passaporto e dei documenti d'identità;</li> <li>- minacce di denuncia alle autorità.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secondo la Costituzione italiana, ogni cittadino ha il dovere di svolgere un'attività o una funzione che contribuisca al progresso della società, secondo le proprie possibilità e scelte (articolo 4).</li> <li>- Secondo l'articolo 600 del Codice penale, la riduzione in schiavitù è un crimine. Il lavoro forzato è un crimine punito con il carcere da otto a venti anni. Maggiori pene sono previste se ad essere coinvolti nel lavoro forzato sono minori.</li> <li>- L'articolo 603 bis definisce il reato di "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro". L'articolo costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>• la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;</li> <li>• la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;</li> <li>• la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;</li> <li>• la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.</li> </ul> </li> <li>- Il Decreto Legislativo no. 66 dell'8 aprile 2003 stabilisce gli aspetti organizzativi dell'orario di lavoro. Ecco alcuni punti (non esaustivi) definiti dalla norma: <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali (salvo diversamente</li> </ul> </li> </ul>	<p>sono aspetti che non sempre vengono rispettati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Straordinari non pagati e oltre il numero massimo di ore stabilito dalla legge</li> <li>• Restituzione di una parte del salario in contanti al datore di lavoro</li> <li>• Mancato versamento dei contributi per la pensione</li> <li>• Lavoratore assunto senza un regolare contratto</li> <li>• Se ci sono lavoratori assunti da un'Agenzia per il Lavoro, deve essere un'agenzia autorizzata: <a href="https://www.anpal.gov.it/agenzie-per-il-lavoro">https://www.anpal.gov.it/agenzie-per-il-lavoro</a></li> <li>• ferie e permessi (compresi i permessi retribuiti e non retribuiti) non concessi</li> </ul>
--	--	--

	<p>stabilito dai contratti collettivi). La durata media dell'orario di lavoro non può, in ogni caso, superare le 48 ore per periodo di sette giorni, compreso lo straordinario (che non può superare le 250 ore all'anno e deve essere pagato con un premio - Codice civile, art. 210</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se l'orario di lavoro giornaliero supera il limite delle sei ore, il lavoratore deve beneficiare di una pausa (definita dai contratti collettivi)</li> </ul> <p><i>Link:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_852770.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_852770.pdf</a></li> <li>• <a href="https://temi.camera.it/leg17/post/OCD25-272.html?tema=temi/nuovi_reati_d">https://temi.camera.it/leg17/post/OCD25-272.html?tema=temi/nuovi_reati_d</a></li> </ul>	
<p>Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC – <b>Discriminazione in materia di impiego e di professione.</b></p>	<p><b>Legislazione nazionale italiana</b></p>	<p><b>Criticità e rischi</b></p>
<p>7.4 L'organizzazione deve assicurare che non ci sia discriminazione in materia di impiego e di professione.</p> <p>7.4.1 Le pratiche di impiego e di professione non sono discriminatorie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenzione 111 sulla discriminazione, 1958; ratificata il 12/08/1963 con L. 06/02/1963, n. 405 (G.U. 06/04/1963, n. 93)</li> <li>- Lo Statuto dei lavoratori (L. 20/05/1970 n.300) invalida qualsiasi accordo o azione del datore di lavoro che costituisca una discriminazione per motivi di sesso, razza, lingua, religione, opinione politica (Sez. 15).</li> <li>- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 <b>(Codice delle Pari Opportunità):</b></li> <li>- Libro I, Titolo I (Requisiti generali), Articolo 1, Comma 1: "Il presente decreto mira a definire misure per</li> </ul>	<p>La legislazione italiana non presenta alcun conflitto con i requisiti FSC. Tuttavia, ci possono essere aspetti di discriminazione legati al genere, alla razza e all'età:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- differenze salariali a parità di ruolo ed esperienza<sup>1</sup></li> <li>- opportunità di carriera</li> <li>- difficoltà di assunzione</li> </ul>

<sup>1</sup> Le differenze di retribuzione tra i lavoratori non sono considerate discriminatorie quando sono causate da requisiti intrinseci o delle specificità del lavoro, ad esempio a causa della durata del lavoro, dell'esperienza, delle competenze tecniche e dal rendimento.

	<p>evitare tutte le discriminazioni basate sul sesso, che ha come risultato o obiettivo quello di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà 'politiche fondamentali, economiche, sociali, culturali, civili o qualsiasi altra questione correlata".</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La discriminazione si incontra diverse volte e può essere definita come diretta o indiretta (Libro III, Titolo I, Sezione I, Art. 25). Quella diretta è direttamente collegata ad un atto o un comportamento che produce un effetto dannoso discriminando i lavoratori (donne o uomini) a causa del loro sesso e, in ogni caso, qualsiasi trattamento meno favorevole applicato ad altri lavoratori in una situazione simile. La discriminazione indiretta è quando una disposizione, un criterio, una pratica, un atto, un comportamento specifico può mettere i lavoratori di un determinato sesso in una particolare posizione di svantaggio rispetto ai lavoratori di altro sesso</li> <li>- Secondo il Decreto Legislativo n. 198/2006 Libro III, Titolo I, Sezione III, Art. 36, Comma 1 chiunque voglia agire contro le discriminazioni (incluso l'accesso al lavoro, alla formazione, alle normali condizioni di lavoro, ecc.) dovrebbe considerare di utilizzare le procedure previste dal Contratto Collettivo di Lavoro o può promuovere il tentativo di conciliazione come stabilito dall'articolo 410 del Codice di Procedura Civile o dall'art.66 del Decreto Legislativo n. 165 del 30/03/2001.</li> </ul> <p><b>- La Legge 68/99 (Legge n. 68 del 12 marzo 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili") prevede l'assunzione delle Categorie Protette come obbligo per le</b></p>	<p>- contratti di lavoro che non fanno riferimento al CCNL</p>
--	--	--

	<p>aziende. Le aziende devono infatti riservare posti ai lavoratori svantaggiati in base al numero dei dipendenti assunti in azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>1 persona per azienda tra i 15 e i 35 dipendenti;</b></li> <li>- <b>2 persone tra i 36 e i 50 dipendenti;</b></li> <li>- <b>7% di persone per aziende con più di 50 dipendenti.</b></li> </ul> <p><i>Link:</i></p> <p>- <a href="https://urponline.lavoro.gov.it/s/article/SDG-Discriminazioni-sul-luogo-di-lavoro?language=it">https://urponline.lavoro.gov.it/s/article/SDG-Discriminazioni-sul-luogo-di-lavoro?language=it</a></p> <p>- <a href="https://www.agenzialavoro.tn.it/Schede-informative/Copertura-della-quota-d-obbligo-per-datori-di-lavoro-privati">https://www.agenzialavoro.tn.it/Schede-informative/Copertura-della-quota-d-obbligo-per-datori-di-lavoro-privati</a></p>	
<p>Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC – <b>Libertà di associazione e di contrattazione collettiva</b></p>	<p><b>Legislazione nazionale italiana</b></p>	<p><b>Criticità e rischi</b></p>
<p>7.5 L'organizzazione deve rispettare la libertà di associazione e il diritto effettivo alla contrattazione collettiva.</p> <p>7.5.1 I lavoratori sono in grado di unirsi a loro scelta a organizzazioni di lavoratori oppure di fondarne di nuove.</p> <p>7.5.2 L'organizzazione rispetta la piena libertà delle organizzazioni di lavoratori di redigere le loro costituzioni e regole.</p> <p>7.5.3 L'organizzazione rispetta i diritti dei lavoratori di impegnarsi in attività legali</p>	<p>- Convenzione 98 sul diritto di organizzazione e sulla contrattazione collettiva, 1949; ratificata il 13/05/1958 con LL. 23/03/1958, n. 367 (G.U. 22 04/1958, n. 97).</p> <p>- La <b>Costituzione italiana (art.39)</b> e lo <b>Statuto dei lavoratori</b> (L. 20/05/1970 n.300, articoli <b>14-32</b>) riconoscono la libertà di associazione e la libertà di attività sindacale sul luogo di lavoro. Ulteriori accordi che regolano l'attività sindacale possono essere stabiliti dai Contratti Collettivi di Lavoro. <b>In particolare, il Titolo III definisce i diritti e poteri della rappresentanza sindacale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Diritto d'assemblea (art. 20) – 10 ore annue;</b></li> <li>- <b>Diritto di indire un Referendum (art. 21);</b></li> </ul>	<p>La legislazione italiana non presenta alcun conflitto con i requisiti FSC.</p> <p>Ogni settore ha contratti collettivi specifici che possono essere utilizzati per definire i contratti di lavoro con i dipendenti (Contratto Collettivo Nazionali di Lavoro - CCNL)</p> <p>Azioni discriminatorie per i lavoratori iscritti ai sindacati.</p> <p>Assemblee e <b>altri</b> diritti sindacali non concessi.</p>

<p>relative alla formazione, adesione o sostegno di un'organizzazione di lavoratori, o di astenersi dal fare lo stesso, e non discriminerà o punirà i lavoratori per aver esercitato questi diritti.</p> <p>7.5.4 L'organizzazione negozia con le organizzazioni dei lavoratori legalmente stabilite e/o con i loro rappresentanti, in buona fede e con il massimo impegno per raggiungere un accordo di contrattazione collettiva.</p> <p>7.5.5 Laddove esistono, i contratti collettivi di lavoro sono applicati.</p>	<p>- Diritti di affiggere in appositi spazi testi e comunicati di interesse sindacale (art. 25);</p> <p>- Diritto di avere a disposizione locali idonei allo svolgimento dell'attività sindacale (art. 27).</p> <p><b>RSU e RSA:</b> Sono due organismi di rappresentanza sindacale per i lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati. Le RSU - Rappresentanza Sindacale Unitaria - vengono elette da tutti i lavoratori presenti in azienda, indipendentemente dalla loro iscrizione ad un sindacato. Invece, le RSA - Rappresentanza Sindacale Aziendale - sono elette dagli iscritti ad un particolare sindacato. Quindi, le RSU hanno la rappresentanza generale dei lavoratori e partecipano alla contrattazione aziendale, invece le RSA tutelano i soli iscritti al sindacato e non partecipano alla contrattazione aziendale. RSA e RSU possono essere istituite nelle aziende con più di 15 dipendenti.</p> <p>- La legge italiana non prevede un salario minimo. I lavoratori sono coperti da un accordo sul salario minimo stabilito dalla contrattazione collettiva (art. 39 della Costituzione italiana). Su richiesta, i giudici possono anche fissare un salario minimo, anche se sarebbe vincolante solo per le parti di un contratto individuale di lavoro.</p> <p>Il salario italiano è quindi basato su un accordo di salario minimo <b>di settore</b>, più i salari supplementari definiti a livello regionale e il bonus per l'anzianità di servizio.</p>	<p>Contratti di lavoro che non fanno riferimento ai CCNL esistenti<sup>2</sup></p>
---	--	--

<sup>2</sup> La legge non obbliga le aziende a utilizzare il contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, a meno che l'azienda non faccia parte di un soggetto firmatario. I requisiti FSC richiedono invece di applicarli (clausola 7.5.5)

	Link:	
--	-------	--

- <https://www.wikilabour.it/dizionario/sindacato/rappresentanze-sindacali-rsa-rsu/>
- <https://www.wikilabour.it/dizionario/diritti/diritti-sindacali/>

### Gestione dei Terzisti non certificati FSC

Secondo lo standard FSC-STD-40-004 V3-1 per i terzisti non certificati FSC che agiscono nell'ambito della certificazione FSC dell'organizzazione certificata:

Si raccomanda all'organizzazione certificata di concordare contrattualmente con i terzisti non certificati FSC un auto-impegno a rispettare i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC con riferimento alla propria dichiarazione sotto forma di politica aziendale e di includere in esso il diritto da parte dell'organizzazione certificata e del suo ente di certificazione di valutarne la conformità.

**Importante:** la forma della dichiarazione di impegno può essere scelta liberamente, ad esempio come dichiarazione separata o integrata nell'accordo di contoterzismo per i terzisti non certificati FSC.

Se in un Paese è possibile identificare un basso rischio di non conformità ai requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC (vedi di seguito l'analisi del rischio per l'Italia), sembra sufficiente che la conformità ai requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC da parte dei terzisti non certificati FSC venga verificata attraverso un audit solo su casi specifici.

Le occasioni che richiedono un audit devono essere documentate come parte dell'autovalutazione dell'organizzazione certificata. Un audit dettagliato può essere necessario nelle seguenti situazioni (ma non solo):

- Le organizzazioni sono classificate negativamente secondo l'Indicatore dei Diritti Globali - *ITUC Global Rights Index*: <https://www.globalrightsindex.org/en/2022/violations>.
- Esistono recenti notizie di stampa/ articoli sui media locali o internazionali di incidenti e/o violazioni.
- Durante l'audit e il tour dell'azienda vengono rilevate difformità

NOTA: Per i terzisti non certificati FSC in Paesi diversi dall'Italia, l'organizzazione certificata deve monitorare la conformità valutando audit propri o commissionati, a seconda della valutazione del rischio di violazione dei Diritti fondamentali del Lavoro FSC o in assenza secondo il rischio del paese definito dal *ITUC Global Rights Index*: <https://www.globalrightsindex.org/en/2022/countries>.

## Valutazione del rischio per la conformità ai requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC in Italia

Risultato: **Rischio basso**

Fonti:

- Livello di ratifica delle convenzioni fondamentali dell'ILO: 8 su 10. Vedi [link](#).
- L'Indice dei diritti globali della ITUC documenta le violazioni dei diritti dei lavoratori riconosciuti a livello internazionale da parte di governi e datori di lavoro. I Paesi sono classificati in gruppi da 1 a 5+, a seconda del loro rispetto dei diritti collettivi del lavoro. Le valutazioni sono cinque: 1 è la valutazione migliore e 5+ è la peggiore che un Paese possa ricevere. Valutazione ITUC, Italia: 1 = Violazioni sporadiche. Vedi [link](#).
- Valutazione del rischio nazionale FSC per l'Italia: categoria 2: Legno tagliato in violazione dei diritti tradizionali e dei diritti umani, in particolare: 2.2. I diritti del lavoro sono rispettati, compresi i diritti specificati nel documento. I diritti del lavoro sono rispettati, compresi quelli specificati nei Principi e Diritti Fondamentali dell'ILO. Diritti sul lavoro. Risultato (abbreviato): " La legislazione copre tutti i Principi e i Diritti Fondamentali dell'ILO e i report non riportano violazioni sistematiche dei diritti [...]". Pertanto, la designazione del rischio per questo indicatore è "rischio basso". Vedi [link](#).

## Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

**Attestazione:** Io \_\_\_\_\_, con la presente dichiaro che le seguenti dichiarazioni sono vere e corrette al meglio delle mie conoscenze, e riconosco che fare una dichiarazione consapevolmente falsa può comportare la sospensione o il termine del certificato o il suo mancato rilascio

L'uso di questo modello non garantisce la conformità con i Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC. È comunque responsabilità dell'organizzazione conformarsi ai requisiti FSC.

\_\_\_\_\_  
Nome e Cognome

\_\_\_\_\_  
Data

### Informazioni sull'organizzazione

- Numero complessivo di lavoratori presenti in azienda: \_\_\_\_\_
- Numero di lavoratori esterni che lavorano in azienda (Es. cooperative, agenzie del lavoro, ecc.): \_\_\_\_\_
- Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) applicato: \_\_\_\_\_
- Orario di lavoro aziendale: \_\_\_\_\_

Qualifiche	Uomini	Donne	Nazionalità italiana	Nazionalità straniera
Operai				
Impiegati				
Quadri				
Dirigenti				
<b>Totale</b>				

Età dei lavoratori	Numero lavoratori
Minori di 16 anni	
16-18 anni	
18-25 anni	
25-29 anni	
29-50 anni	
Sopra i 50 anni	

## Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Lavoro minorile (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
<p>7.2 L'organizzazione non deve impiegare lavoro minorile.</p> <p>7.2.1 L'organizzazione non deve impiegare lavoratori al di sotto dei 15 anni di età, o al di sotto dell'età minima stabilita dalle leggi o dai regolamenti nazionali o locali, qualora la soglia minima d'età risulti più alta, ad eccezione di quanto specificato al requisito 7.2.2.</p> <p>7.2.2 Nei paesi in cui la legge o i regolamenti nazionali permettono l'impiego di minori tra i 13 e i 15 anni in lavori leggeri, tale impiego non dovrebbe pregiudicare la loro frequenza scolastica né dovrebbe essere dannoso per la loro salute o il loro sviluppo. In particolare, dove i minori</p>	a) La vostra organizzazione è conforme alla clausola 7.2?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
	b) Avete una dichiarazione politica resa pubblica che faccia riferimento alla clausola 7.2	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
	c) Avete dei lavoratori di età inferiore ai 18 anni?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
	d) Avete adottato delle misure per verificare l'età dei vostri lavoratori e per assicurarvi di non impiegare lavoro minorile?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	

## Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

<p>sono soggetti all'istruzione obbligatoria, devono lavorare solo al di fuori dell'orario scolastico durante il normale orario di lavoro diurno.</p> <p>7.2.3 Nessuna persona di età inferiore ai 18 anni è impiegata in lavori pericolosi o pesanti, ad eccezione dei casi a scopo formativo nell'ambito delle leggi e dei regolamenti nazionali approvati.</p> <p>7.2.4 L'organizzazione deve proibire le forme peggiori di lavoro minorile.</p>	<p>e) Identificare tutti i documenti o altre tipologie di registrazioni (compresa la loro ubicazione) a cui ci si riferisce per verificare la conformità con la clausola 7.2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> Politica occupazionale e procedure di assunzione (compresa procedura di verifica dell'età);</li> <li>• <input type="checkbox"/> Registri dei dipendenti, compresi i lavoratori stagionali e migranti (registro dell'età e documenti d'identità);</li> <li>• <input type="checkbox"/> Contratti o accordi di lavoro, anche con agenzie di collocamento o Agenzie per il Lavoro;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Contratti di lavoro per l'assunzione di minori (se ci sono minori).</li> <li>• <input type="checkbox"/> Altro...</li> </ul>	
	<p>f) Identificate qualsiasi obbligo giuridico che ritenete possa influire sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.2. Si prega di descrivere tali obblighi e di indicare in che modo incidono sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.2.</p>		

## Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Lavoro forzato (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
<p>7.3 L'organizzazione deve abolire tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio.</p> <p>7.3.1 I rapporti di lavoro sono volontari e basati sul consenso reciproco, senza la minaccia di una punizione.</p> <p>7.3.2 Non ci sono evidenze indicative di lavoro forzato o obbligatorio, incluse, ma non limitate, alle seguenti pratiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- violenza fisica e sessuale;</li> <li>- lavoro vincolato;</li> <li>- restrizione alla mobilità/movimento;</li> <li>- trattenuta del passaporto e dei documenti d'identità;</li> <li>- minacce di denuncia alle autorità.</li> </ul>	a) La vostra organizzazione è conforme alla clausola 7.3?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
	b) Avete una dichiarazione politica resa pubblica che faccia riferimento alla clausola 7.3	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
	c) Sono le vostre pratiche di assunzione basate sul consenso reciproco?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
	d) Avete adottato delle misure per assicurarvi che i lavoratori non subiscano nessuna delle pratiche elencate nella clausola 7.3.2?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
	e) I lavoratori hanno la possibilità di terminare l'attività lavorativa come da orario pattuito e comunque nei limiti stabiliti dalla legge?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	

## Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

	<p>f) Identificare tutti i documenti o altre tipologie di registrazioni (compresa la loro ubicazione) a cui ci si riferisce per verificare la conformità con la clausola 7.3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> Politica riguardo il divieto di <input type="checkbox"/> utilizzo di lavoro forzato;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Lettere di offerta di lavoro/contratti lavoro individuali/contratti di lavoro collettivi (CCNL);</li> <li>• <input type="checkbox"/> Registri degli stipendi/pagamenti;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Rapporti dell'ispettorato nazionale del lavoro;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Deduzioni legali/statutarie (tasse, pensione e benefit);</li> <li>• <input type="checkbox"/> Standard salariali nazionali/di settore (minimi CCNL);</li> <li>• <input type="checkbox"/> Procedure e registri di controversie e reclami;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Registri dell'Agenzia per Il Lavoro autorizzata (contratto, codice etico, ecc.)</li> <li>• <input type="checkbox"/> Altro...</li> </ul>	
	<p>g) Identificate qualsiasi obbligo giuridico che ritenete possa influire sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.3. Si prega di descrivere tali obblighi e di indicare in che modo incidono sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.3.</p>		

## Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Discriminazione materia di impiego e di professione (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
7.4 L'organizzazione deve assicurare che non ci sia discriminazione in materia di impiego e di professione.	a) La vostra organizzazione è conforme alla clausola 7.4?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
7.4.1 Le pratiche di impiego e di professione non sono discriminatorie.	b) Avete una dichiarazione politica resa pubblica che faccia riferimento alla clausola 7.4?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
	c) Avete adottato delle misure per assicurarvi che le pratiche di assunzione non siano discriminatorie?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
	d) Avete adottato delle misure per assicurarvi che le condizioni di lavoro non siano discriminatorie?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
	e) Identificare tutti i documenti o altre tipologie di registrazioni (compresa la loro ubicazione) a cui ci si riferisce per verificare la conformità con la clausola 7.4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> Politica sulle pari opportunità;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Lettere di offerta di lavoro/contratti lavoro individuali/contratti di lavoro collettivi (CCNL);</li> <li>• <input type="checkbox"/> Registri degli stipendi e delle retribuzioni;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Rapporto Ispettorato Nazionale del Lavoro;</li> </ul>	

## Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> Annunci di lavoro;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Registri delle domande di lavoro;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Procedure e registri riguardo a reclami e lamentele;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Metodi di valutazione del lavoro e schede di valutazione del rendimento;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Programmi di azione positiva o di discriminazione positiva;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Rapporto demografico/genere/cittadinanza dell'occupazione sulle diverse tipologie di lavoro;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Rapporti sulla discriminazione;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Politica di responsabilità sociale.</li> <li>• <input type="checkbox"/> Altro...</li> </ul>	
	<p>f) Identificate qualsiasi obbligo legale che ritenete possa influire sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.4. Si prega di descrivere tali obblighi e di indicare in che modo incidono sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.4.</p>		

## Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

Libertà di associazione e il diritto effettivo alla contrattazione collettiva (requisito)	Domande	Esempi di risposta	Descrizione
7.5 L'organizzazione deve rispettare la libertà di associazione e il diritto effettivo alla contrattazione collettiva.	a) La vostra organizzazione è conforme alla clausola 7.5?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
7.5.1 I lavoratori sono in grado di unirsi a loro scelta a organizzazioni di lavoratori oppure di fondarne di nuove.	b) Avete una dichiarazione politica resa pubblica che faccia riferimento alla clausola 7.5?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
7.5.2 L'organizzazione rispetta la piena libertà delle organizzazioni di lavoratori di redigere le loro costituzioni e regole.	c) I lavoratori hanno la piena libertà di partecipare ad assemblee e ad esercitare i propri diritti sindacali?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
7.5.3 L'organizzazione rispetta i diritti dei lavoratori di impegnarsi in attività legali relative alla formazione, adesione o sostegno di un'organizzazione di lavoratori, o di astenersi dal fare lo stesso, e non discriminerà o punirà i lavoratori per aver esercitato questi diritti.	d) Sono presenti dei lavoratori iscritti al sindacato? Se sì, quale sindacato?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
	e) Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) viene sempre applicato ai contratti individuali?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
	f) Identificare tutti i documenti o altre tipologie di registrazioni (compresa la loro ubicazione) a cui ci si riferisce per verificare la conformità con la clausola 7.5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> Registro dei reclami;</li> <li>• <input type="checkbox"/> Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento (CCNL);</li> <li>• <input type="checkbox"/> Verbali o documenti delle riunioni relative allo sviluppo del contratto collettivo del lavoro o</li> </ul>	

## Modello per l'Autovalutazione dei Requisiti sui Diritti Fondamentali del Lavoro FSC

<p>7.5.4 L'organizzazione negozia con le organizzazioni dei lavoratori legalmente stabilite e/o con i loro rappresentanti, in buona fede e con il massimo impegno per raggiungere un accordo di contrattazione collettiva.</p>		<p>delle riunioni tra sindacato e l'organizzazione;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/>Rapporti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (gestione controversie, monitoraggi, ecc.);</li> <li>• <input type="checkbox"/>Prove documentate e registrazioni delle elezioni delle rappresentanze sindacali (RSA o RSU);</li> <li>• <input type="checkbox"/>Resoconto delle riunioni sindacali concesse</li> <li>• <input type="checkbox"/>Altro....</li> </ul>	
<p>7.5.5 La dove esistono, i contratti collettivi di lavoro sono applicati.</p>	<p>g) Identificate qualsiasi obbligo legale che ritenete possa influire sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.5. Si prega di descrivere tali obblighi e di indicare in che modo incidono sulla vostra capacità di rispettare la clausola 7.5.</p>		