

Estratto dalle Direttive Bio Suisse

Responsabilità sociale

Base: cfr. Requisiti sociali Parte V, Cap. 3.3

1 Principi generali

L'assunzione della responsabilità sociale è un elemento essenziale dei requisiti per la certificazione secondo le direttive Bio Suisse. I punti dei seguenti articoli si orientano alle norme internazionali del lavoro della International Labour Organization (ILO) e devono essere applicati.

2 Rapporto di lavoro

In linea di massima deve essere a disposizione un contratto di lavoro scritto per tutti i collaboratori. Il capozzienda deve specificare in modo comprensibile ai collaboratori i seguenti punti:

- descrizione delle mansioni
- salario
- periodo e modalità di versamento del salario
- deduzioni autorizzate
- orari di lavoro/tempo libero
- disposizioni relative al lavoro straordinario
- disposizioni e prestazioni in caso di vacanze, malattia/infortunio/maternità
- disposizioni relative alla salute e alla sicurezza
- riconoscimento del diritto di riunione e di trattative collettive
- termini e motivi di disdetta
- possibilità in caso di reclami

Le aziende si impegnano a escludere il lavoro coatto o qualsiasi tipo di lavoro involontario.

Se il lavoratore ha rispettato il termine di disdetta, l'azienda non deve trattenere né il salario né averi o documenti del lavoratore per obbligarlo a rimanere in azienda.

Per gli impiegati stagionali valgono le stesse condizioni e devono essere assunti con contratti di lavoro.

Il responsabile dell'azienda che incarica subappaltatori risponde del fatto che per tutti i lavoratori valgono le stesse condizioni.

Le condizioni generali di lavoro tutelano la dignità e la salute fisica e psichica dei lavoratori. Le misure disciplinari non violano i diritti umani e sono eque e trasparenti.

Per principio i bambini (di età inferiore a 15 anni) non sono impiegati nell'azienda. Affinché i bambini possano sperimentare il lavoro agricolo, sono permessi eccezionalmente lavori leggeri, non pericolosi e sotto la sorveglianza di persone adulte nell'azienda familiare o in un'azienda vicina. La collaborazione in azienda non deve pregiudicare la frequenza scolastica né lo sviluppo fisico, psichico e spirituale dei bambini e dei giovani.

3 Salario

Il salario deve essere almeno conforme alle leggi locali o ai contratti collettivi esistenti ed essere usuale nel ramo. Se il salario non è sufficiente per coprire i costi minimi della vita generalmente riconosciuti nella regione («living wages»), il datore di lavoro è tenuto ad adottare ulteriori misure per assicurare un'esistenza dignitosa ai propri impiegati.

4 Orari di lavoro e lavoro straordinario

Per quanto riguarda la durata massima del lavoro valgono le disposizioni di legge regionali ovvero statali per il settore. Tutti gli impiegati hanno diritto ad almeno un giorno di riposo (24 ore) dopo sei giorni consecutivi di lavoro. Il lavoro straordinario è per principio volontario. Le ore di lavoro straordinario prestate vanno retribuite con i corrispondenti supplementi salariali o compensate con tempo libero.

5 Salute e sicurezza

Il responsabile dell'azienda provvede affinché il lavoro non pregiudichi la salute e la sicurezza delle persone nell'azienda stessa. Il responsabile dell'azienda provvede affinché siano impartite effettive istruzioni e formazioni relative alla salute e alla sicurezza e siano disponibili dispositivi di protezione efficaci. L'azienda deve garantire l'accesso ad acqua potabile, a impianti igienici e a cure mediche. Perdite di salario in seguito a malattia, infortunio e maternità vanno coperte dall'azienda almeno nella misura prevista dalla legge. Le abitazioni messe a disposizione dei dipendenti devono corrispondere almeno ai requisiti usuali nella regione per quanto riguarda le dimensioni, gli impianti (acqua corrente, riscaldamento, luce, mobili), l'igiene (servizi), la raggiungibilità e la protezione della sfera privata.

6 Pari opportunità

Tutti i dipendenti godono degli stessi diritti, indipendentemente dal sesso, dalla religione, dal colore della pelle, dalla nazionalità, dalla provenienza etnica, dall'opinione politica, dall'orientamento sessuale e da altre situazioni che potrebbero portare a discriminazione. Tutti i dipendenti hanno in egual misura diritto all'accesso a corsi di perfezionamento e a prestazioni aziendali da parte del datore di lavoro (p. es. salario in natura, trasporto ecc.). Inoltre hanno diritto a un salario e a prestazioni in natura uguali per un lavoro uguale.

7 Diritto del lavoro

I dipendenti hanno la possibilità di tutelare i loro diritti. Hanno quindi diritto di riunione e di trattative collettive senza essere esposti a discriminazione o intimidazione. I rappresentanti dei lavoratori possono liberamente interagire con i dipendenti.

8 Attuazione

L'attuazione delle direttive relative alla responsabilità sociale avviene in base al rischio. A seconda del rischio, le aziende con dipendenti per la certificazione Bio Suisse devono presentare un certificato sociale esterno ovvero un audit sociale o confermare mediante un'autodichiarazione di adempiere le prescrizioni Bio Suisse.

8.1 Obbligo relativo alla certificazione ovvero verifica sociale esterna

L'obbligo di introduzione di una certificazione ovvero verifica sociale esterna avviene gradualmente e in base ai rischi. L'elenco dei paesi, prodotti, certificazioni e audit riconosciuti da Bio Suisse viene regolarmente esaminato e ampliato. Dal 2023 vengono gradualmente introdotti su scala mondiale gli audit sociali di Bio Suisse. Nel 2024, per le aziende situate in Spagna e in determinate regioni d'Italia, durante l'anno introduttivo vige l'obbligo di audit sociali di Bio Suisse. Per queste aziende non vengono accettati audit sociali esterni, l'unica eccezione è costituita dall'audit sociale di Naturland.

Elenco dei Paesi e dei prodotti

Prodotti	Paese
<p>Produzione primaria (incluso imballaggio o trasformazione nell'azienda di produzione associata*) di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verdura fresca (escluse piantine e merce per la trasformazione complementare nel Paese di origine) • frutta fresca (inclusi bacche, agrumi e uva da tavola, escluse piantine e merce per la trasformazione complementare nel paese d'origine) • erbe fresche (escluse piantine e merce per la trasformazione complementare nel paese d'origine) 	<p>Francia, Itali (escluse le regioni con l'obbligo di audit sociale di Bio Suisse) Marocco, Perù, Portogallo</p>
<p>Produzione primaria (incluso imballaggio o trasformazione nell'azienda di produzione associata*) di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • banane fresche (esclusa merce per la trasformazione complementare nel paese d'origine) 	<p>Tutti i Paesi d'origine</p>
<p>Produzione primaria (incluso imballaggio o trasformazione nell'azienda di produzione associata*) di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nocciole 	<p>Turchia</p>

*Per i gruppi di produzione certificati GlobalG.A.P l'audit GRASP segue le regole di GlobalG.A.P

Elenco delle certificazioni e degli audit riconosciuti relativi alla responsabilità sociale (non vale per la Spagna e per le regioni d'Italia con l'obbligo di audit sociali Bio Suisse)

Audit/certificazione	Osservazioni
BSCI	
Fairtrade	
GlobalG.A.P GRASP	Possibile solo con certificazione GlobalG.A.P. Non accettato per nocciole provenienti dalla Turchia
SA8000	
Sedex / SMETA	
UTZ	Solo per nocciole provenienti dalla Turchia

Eccezioni:

- Le aziende con meno di 5 dipendenti sono escluse dall'obbligo, a meno che sia possibile una rappresentanza dei produttori attraverso il gruppo, come nel caso di GRASP per GlobalG.A.P. opzione 2.
- Le aziende che già dispongono di una certificazione di responsabilità sociale secondo le direttive di Naturland, Ecovalia o Valore Sociale non sono tenute a eseguire ulteriori audit di responsabilità sociale.
- Le aziende che non dispongono della certificazione GlobalG.A.P. o nelle quali non è possibile possono chiedere un'autorizzazione speciale.
- Nocciole provenienti dalla Turchia: Bio Suisse può rilasciare un'autorizzazione speciale temporanea per standard sociali che non soddisfano interamente le norme ILO.

8.2 Conferma con autodichiarazione

Le aziende con più di 20 dipendenti che non rientrano nell'obbligo della valutazione/certificazione sociale (secondo art. 8.1) sono tenute a compilare e a firmare un'autodichiarazione (lista di controllo) messa a disposizione da Bio Suisse.

Le aziende che adempiono uno dei seguenti requisiti e che possono provarlo mediante un documento valido (certificato / rapporto audit che non abbia più di 18 mesi) non sono tenute a compilare l'autodichiarazione

- BSCI
- Control Union FairChoice
- Fair for Life/For Life
- Fair Trade USA
- Fairtrade
- Global G.A.P GRASP
- IBD Fair Trade
- Naturland/Naturland Fair
- Rainforest Alliance/UTZ
- Rapunzel Hand in Hand
- RSPO P&C 2018/RSPO ISH 2019 o il relativo standard successivo
- SA8000
- Sedex/SMETA
- Soil Association Ethical Trade