

Estratto dalle Direttive Bio Suisse

Responsabilità sociale

Base: parte I, cap. 4

1 Principi generali

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

2 Rapporto di lavoro

In linea di massima deve essere a disposizione un contratto di lavoro scritto per tutti i collaboratori. Il capoazienda 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 può trattenere né il salario né averi o documenti del lavoratore per obbligarlo a rimanere in azienda.

Per la manodopera stagionale valgono le stesse condizioni e deve essere assunta con contratti di lavoro.

Il capoazienda che incarica subappaltatori è responsabile affinché per tutti i lavoratori valgano 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 a 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 risp. statali per il settore. Tutti gli impiegati hanno diritto ad almeno un giorno di riposo (24 ore) dopo 6 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 capoazienda provvede affinché il lavoro non pregiudichi la salute e la sicurezza delle persone nell'azienda. Il capoazienda provvede affinché siano impartite istruzioni e formazioni relative alla salute e alla sicurezza e siano disponibili dispositivi di protezione efficaci.

L'azienda deve garantire l'accesso a acqua potabile, 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 Equiparazione

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 ugual 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.). Essi hanno diritto a un salario e a prestazioni in natura uguali per un lavoro uguale.

7 Diritti dei lavoratori

I dipendenti hanno la possibilità di tutelare i loro diritti. Essi hanno 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 dipendenza del rischio, le aziende con dipendenti per la certificazione Bio Suisse devono presentare un certificato sociale esterno risp. un audit sociale o confermare mediante un'autodichiarazione di adempiere alle prescrizioni Bio Suisse.

8.1 Obbligo relativo alla certificazione risp. verifica sociale esterna

L'obbligo di introduzione di una certificazione risp. verifica sociale esterna avviene gradualmente e in base ai rischi. L'elenco dei Paesi, prodotti, certificazioni ed audit riconosciuti da Bio Suisse è regolarmente esaminato e ampliato.

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"> • ortaggi freschi (escluse piantine e merce per l'ulteriore trasformazione nel Paese di origine) • frutta fresca (incluse bacche, agrumi e uva da tavola, escluse piantine e merce per l'ulteriore trasformazione nel Paese d'origine) • erbe fresche (esclusa merce per l'ulteriore trasformazione nel Paese d'origine) 	<p>Francia, Italia, Marocco, Peru, Portogallo, Spagna</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 l'ulteriore trasformazione nel Paese d'origine) 	<p>Tutti i Paesi d'origine</p>

*Per i gruppi di prodotti certificati GlobalG.A.P la verifica GRASP segue le regole di GlobalG.A.P

Elenco delle certificazioni e verifiche relative alla responsabilità sociale riconosciute

Audit/certificazione	Osservazioni
BSCI Primary Production	
SA8000	
FairTrade	
SEDEX/SMETA	
GlobalG.A.P GRASP	Possibile solo con certificazione GlobalG.A.P.

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 per GlobalG.A.P. opzione 2 GRASP.
- 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.

Per le aziende che

- non dispongono della certificazione GlobalG.A.P. o nella quale non è possibile e/o
- già dispongono della certificazione Naturland, Ecovalia, Valore Sociale l'obbligo di una valutazione/certificazione sociale esterna entra in vigore solo a partire dal 2016.

8.2 Conferma con autodichiarazione

Le aziende con più di 20 dipendenti che non rientrano nell'obbligo della valutazione/certificazione sociale (art. 1.3.6.1) sono tenute a compilare e a firmare un'autodichiarazione (lista di controllo) messa a disposizione da Bio Suisse.

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

- BSCI Primary Production
- Ecocert Fair Trade
- Fair for Life (IMO)
- Fair Trade
- FLO CERT (smallholder)
- For Life (IMO)
- GlobalG.A.P. GRASP
- IBD Fair Trade
- Naturland
- Rapunzel Hand in Hand
- SA8000
- SEDEX/SMETA
- Soil Association Ethical Trade
- Union Fair Choice