

# Manuale di sistema amfori BSCI Sezione IV



# Contenuti

<b>CAPITOLO 1: RACCOLTA E GESTIONE DEI DATI</b> .....	<b>4</b>
<b>MODELLO 1: INFORMAZIONI RELATIVE AI PARTNER COMMERCIALI</b> .....	<b>4</b>
<b>MODELLO 2: MAPPATURA DELLA CATENA DI FORNITURA</b> .....	<b>5</b>
<b>MODELLO 3: VALUTAZIONE DEI PICCOLI PROPRIETARI E DELLE AZIENDE AGRICOLE A     CONDUZIONE FAMILIARE</b> .....	<b>5</b>
<b>MODELLO 4: TRACKER DELL'ORARIO DI LAVORO</b> .....	<b>5</b>
<b>MODELLO 5: QUICK SCAN PER UN'EQUA REMUNERAZIONE</b> .....	<b>6</b>
<b>MODELLO 6: MAPPATURA DEGLI STAKEHOLDER</b> .....	<b>6</b>
<b>MODELLO 7: DATI SUI GIOVANI LAVORATORI</b> .....	<b>7</b>
<b>MODELLO 8: MECCANISMO DI LAMENTELA</b> .....	<b>7</b>
<b>CAPITOLO 2: I VANTAGGI DELL'AUTOVALUTAZIONE</b> .....	<b>8</b>
<b>AUTOVALUTAZIONE DEL PRODUTTORE</b> .....	<b>8</b>
<b>AUTOVALUTAZIONE DELLE AZIENDE AGRICOLE</b> .....	<b>9</b>
<b>CAPITOLO 3: LINEE GUIDA PER L'INTERPRETAZIONE DELL'AUDIT AMFORI BSCI 10</b>	
<b>AREA DI PERFORMANCE 1: SISTEMA DI GESTIONE SOCIALE ED EFFETTO CASCATA</b> .....	<b>11</b>
<b>AREA DI PERFORMANCE 2: PARTECIPAZIONE E PROTEZIONE DEI LAVORATORI</b> .....	<b>15</b>
<b>AREA DI PERFORMANCE 3: DIRITTI ALLA LIBERTÀ SINDACALE E ALLA CONTRATTAZIONE     COLLETTIVA</b> .....	<b>19</b>
<b>AREA DI PERFORMANCE 4: DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE</b> .....	<b>21</b>
<b>AREA DI PERFORMANCE 5: EQUA REMUNERAZIONE</b> .....	<b>24</b>
<b>AREA DI PERFORMANCE 6: ORARI DI LAVORO DIGNITOSI</b> .....	<b>29</b>
<b>AREA DI PERFORMANCE 7: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b> .....	<b>33</b>
<b>AREA DI PERFORMANCE 8: DIVIETO DI LAVORO INFANTILE</b> .....	<b>47</b>
<b>AREA DI PERFORMANCE 9: PROTEZIONE PARTICOLARE DEI GIOVANI LAVORATORI</b> .....	<b>51</b>
<b>AREA DI PERFORMANCE 10: DIVIETO DI OCCUPAZIONE PRECARIA</b> .....	<b>54</b>
<b>AREA DI PERFORMANCE 11: DIVIETO DI LAVORO FORZATO</b> .....	<b>57</b>
<b>AREA DI PERFORMANCE 12: TUTELA AMBIENTALE</b> .....	<b>62</b>
<b>AREA DI PERFORMANCE 13: COMMERCIO ETICO</b> .....	<b>65</b>
<b>CAPITOLO 4: COMPrensione DEI RISULTATI DELL'AUDIT AMFORI BSCI</b> .....	<b>68</b>

# Linee guida per i produttori amfori BSCI

---

La presente sezione del [Manuale di sistema amfori BSCI](#) si articola in quattro capitoli che forniscono ai produttori spiegazioni relative a tutti i [modelli](#) messi a disposizione da parte di amfori BSCI e alle linee guida specifiche in merito alle aspettative per ogni area di performance.

I produttori che firmano il [Codice di condotta amfori BSCI](#) si impegnano a rispettare i diritti umani nell'ambito delle proprie attività commerciali. La decisione di assumersi un tale impegno da parte di un produttore è spesso legata al fatto che almeno uno dei suoi clienti è un aderente amfori BSCI o che egli intrattenga rapporti commerciali con un aderente amfori BSCI.

Nell'ambito di tali rapporti commerciali l'aderente amfori BSCI richiederà ai propri produttori di:

- Firmare il [Codice di condotta amfori BSCI](#) e le relative [condizioni di attuazione](#)
- Integrare il Codice di condotta amfori BSCI nelle proprie attività commerciali
- Essere soggetto ad audit e intraprendere le misure necessarie per garantire miglioramenti continui e affrontare eventuali violazioni dei diritti umani

L'aderente amfori BSCI creerà inoltre un profilo sulla [piattaforma amfori BSCI](#) per ogni produttore. In tal modo sarà possibile:

- Ridurre affaticamenti legati all'audit (la cosiddetta "audit fatigue")
- Condividere piani di miglioramento
- Avere accesso a formazioni gratuite

# CAPITOLO 1: RACCOLTA E GESTIONE DEI DATI

L'obiettivo del Sistema amfori BSCI è di sostenere una cultura del miglioramento continuo nell'ambito di un'attività commerciale. I produttori sono incoraggiati a creare un sistema di gestione sociale per analizzare, controllare e ridurre gli impatti sociali negativi delle loro attività. In quanto parte di tale sistema, i produttori avranno bisogno di raccogliere e conservare i loro dati e la loro documentazione in maniera organizzata. Per maggiori informazioni si rimanda all'[Allegato 2: Come sviluppare un sistema di gestione sociale](#).

Il produttore deve scegliere un contatto di riferimento principale che:

- Fornisca informazioni agli aderenti amfori BSCI
- Si occupi della conservazione dei dati nella piattaforma amfori BSCI
- Sovrintenda alla preparazione per l'audit amfori BSCI

Qualora il produttore non abbia in funzione un sistema di raccolta dei dati, il sistema BSCI amfori mette a disposizione strumenti e modelli per aiutare i produttori a organizzare i propri dati in maniera sistematica.

## *Modello 1: Informazioni relative ai partner commerciali*

Gli aderenti amfori BSCI possono chiedere al produttore di fornire una prima panoramica sulla propria attività. È possibile effettuare tale richiesta compilando il [Modello 1 amfori BSCI: Informazioni relative ai partner commerciali](#).

L'obiettivo del presente modello è di raccogliere dati sulle attività commerciali di un produttore e sulle pratiche che influenzano la performance sociale, ad esempio:

**Dati relativi all'azienda:** Informazioni sulla sede, il settore e i prodotti. Il produttore è tenuto a indicare se si occupa di produzione o solamente di attività commerciali.

**Contatti dell'azienda:** Recapiti e lingua principale (o lingue principali) utilizzata per le comunicazioni. Il produttore fornisce i recapiti, affinché il proprio cliente e l'auditor possano restare facilmente in contatto.

**Dati relativi alla produzione:** Informazioni sul volume di produzione e sul calcolo dei costi.

**Calendario di produzione:** Informazioni relative ai mesi durante i quali hanno luogo attività di produzione alte, medie e basse.

**Panoramica sulle certificazioni:** Informazioni su eventuali certificati validi. Tali certificati possono riguardare la performance sociale, la performance ambientale e la performance qualitativa.

**Certificati validi** relativi a standard sociali e ambientali mostrano l'impegno del produttore nelle questioni sociali e ambientali. I produttori sono incoraggiati a indicare i propri certificati validi. amfori BSCI riconosce gli sforzi profusi nell'ambito di altri sistemi.

**Ambiente di lavoro:** Informazioni sull'ambiente di lavoro e sulle normative in materia di lavoro applicabili.

**Pratiche aziendali in materia di remunerazione:** Informazioni sul salario minimo legale, sulle prestazioni applicabili e sulla remunerazione specifica del comparto (se applicabile).

**Descrizioni di situazioni:** Descrivere qualunque situazione relativa alla performance sociale (es. straordinari, incidenti, subappalti e scioperi).

**Strategie di approvvigionamento e acquisti:** Indicare qualsiasi contatto diretto con aziende agricole, personale che svolge telelavoro e fornitori di lavoro.

### **Modello 2: Mappatura della catena di fornitura**

Il produttore può utilizzare il [Modello 2 amfori BSCI: Mappatura della catena di fornitura](#) per raccogliere informazioni relative ai propri partner commerciali di rilievo. In alternativa, il produttore può modificare le informazioni in questione direttamente nel proprio profilo produttore sulla piattaforma amfori BSCI, qualora sia già attivo.

Per maggiori informazioni si rimanda all'[Allegato 10: Come diffondere amfori attraverso la catena di fornitura](#).

Il produttore dovrà valutare e classificare i propri partner commerciali attribuendo loro un livello di importanza “basso”, “medio” o “alto”.

Ad esempio, i partner commerciali con un livello di importanza alto sono quelli che:

- Costituiscono un'ampia quota del volume d'acquisto del produttore e/o della fornitura dei servizi da parte del produttore
- Hanno un legame diretto con la reputazione aziendale del produttore
- Possono essere facilmente collegati a un impatto negativo notevole sui lavoratori e sull'ambiente
- Non dispongono di informazioni valide e affidabili sulla propria performance sociale

In tale modello il produttore metterà inoltre a disposizione una panoramica relativa ai propri partner commerciali di rilievo che hanno già firmato il Codice amfori BSCI e le relative condizioni di attuazione.

Spetta al produttore, non all'auditor, decidere quali dei propri partner annoverare tra i partner commerciali di rilievo. Tale decisione viene presa considerando la due diligence.

### **Modello 3: Valutazione dei piccoli proprietari e delle aziende agricole a conduzione familiare**

Qualora il produttore abbia identificato tra i propri partner commerciali dei piccoli produttori e delle aziende agricole a conduzione familiare, può ricorrere al [Modello 3 amfori BSCI: Valutazione dei piccoli proprietari e delle aziende agricole a conduzione familiare](#) per raccogliere informazioni e a farsi una prima idea sulla performance sociale dei piccoli proprietari in questione.

Per il produttore è molto importante svolgere tale valutazione e conservarne la documentazione, in particolare modo nel caso in cui l'estensione dell'audit amfori BSCI includa un campione di aziende agricole.

### **Modello 4: Tracker dell'orario di lavoro**

Il produttore può utilizzare il [modello 4 amfori BSCI: Tracker dell'orario di lavoro](#) per la raccolta di informazioni sull'orario di lavoro dei singoli lavoratori che sono parte del proprio organico.

La raccolta di tali informazioni dimostra la consapevolezza del produttore riguardo ai potenziali rischi sociali collegati a orari di lavoro dalla durata eccessivamente lunga (che possono essere un indicatore di una situazione di lavoro forzato).

Il presente modello offre al produttore uno schema per comprendere in che modo possono essere considerati gli orari di lavoro dei propri dipendenti rispetto a degli orari di lavoro dignitosi.

Il produttore è tenuto a registrare gli orari di lavoro settimanali per ogni trimestre dell'anno. In tal modo l'azienda soggetta all'audit sarà in grado di:

- Individuare i periodi di maggiore attività
- Ripartire in modo più equilibrato gli orari di lavoro dalla durata eccessivamente lunga all'interno di periodi dalla durata di tre mesi

Il produttore può iniziare calcolando gli orari di lavoro per reparto per poi determinare i dati relativi agli orari di lavoro dei singoli lavoratori, in modo da acquisire una maggiore consapevolezza sulle modalità di gestione di potenziali rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

### **Modello 5: Quick scan per un'equa remunerazione**

Il produttore può utilizzare il [Modello 5 amfori BSCI: Quick scan per un'equa remunerazione](#) per la raccolta di informazioni sul costo della vita della propria forza lavoro e nella zona in questione.

Tale modello offre al produttore uno strumento per comprendere:

- Il costo della vita nella zona in questione e la relazione tra tali costi e la remunerazione percepita dai propri lavoratori
- La formula di calcolo per stimare il costo della vita per famiglia

Per maggiori informazioni si rimanda all'[Allegato 9: Come promuovere un'equa remunerazione](#).

**Informazioni sul contesto regionale:** Il modo in cui i lavoratori si recano al lavoro, la quantità di componenti di una famiglia media e le fonti di energia utilizzate in casa sono elementi che contribuiscono a determinare il costo della vita. Tali informazioni possono non essere di facile reperibilità tuttavia il produttore le può desumere utilizzando diverse fonti, quali:

- Discussioni aperte con i lavoratori e i loro rappresentanti
- Dati forniti dal governo (servizio di statistica)
- ONG locali e gruppi della comunità

**Media delle spese mensili di una famiglia:** Dopo aver raccolto le informazioni sopra riportate, il produttore effettua una stima del "paniere familiare", ovvero del costo della vita medio per una famiglia.

**Buone prassi:** Qualora il produttore fornisca tali informazioni insieme al calcolo delle spese della propria forza lavoro, l'auditor indicherà tale impegno mostrato nella relazione dei risultati in corrispondenza della sezione "Buone prassi".

L'auditor non deve valutare l'accuratezza dei dati forniti dal produttore. Deve invece valutare i metodi di raccolta delle informazioni (es. qualora esse siano state ottenute dialogando con i lavoratori o desunte dalle statistiche del governo). L'auditor deve fornire un feedback sul proprio calcolo a livello regionale affinché il produttore possa valutare un eventuale divario tra il proprio calcolo e le tendenze a livello regionale.

### **Modello 6: Mappatura degli stakeholder**

Il produttore può utilizzare il [Modello 6 amfori BSCI: Mappatura degli stakeholder](#) per raccogliere informazioni sui propri stakeholder.

La raccolta delle presenti informazioni dimostra la consapevolezza del produttore in merito all'importanza della collaborazione con i propri stakeholder.

Gli stakeholder sono singoli individui, comunità od organizzazioni che sono influenzate o che possono esercitare un'influenza su prodotti, operazioni, mercati, settori e risultati di un'organizzazione.

Gli stakeholder possono essere interni (es. lavoratori) o esterni (es. clienti). Il produttore individua gli stakeholder e collabora con loro per affrontare questioni importanti, quali:

- Formazione
- Libertà sindacale
- Protezione particolare dei lavoratori vulnerabili
- Divieto e prevenzione del lavoro infantile
- Meccanismi di lamentela
- Policy anticorruzione

Tali tematiche riguardano sia gli stakeholder interni che quelli esterni.

### **Modello 7: Dati sui giovani lavoratori**

Il produttore può utilizzare il [Modello 7 amfori BSCI: Dati sui giovani lavoratori](#) per la raccolta di informazioni relative ai giovani lavoratori in conformità con quanto definito dal [Codice di condotta amfori BSCI](#).

La raccolta delle presenti informazioni dimostra la consapevolezza del produttore in merito all'importanza di garantire tutele particolari ai giovani lavoratori che fanno parte della propria forza lavoro.

Il produttore deve disporre di una procedura relativa alle modalità di verifica dell'età dei lavoratori e di un sistema per la raccolta di tali informazioni, indipendentemente dal fatto che impieghi o meno giovani lavoratori.

### **Modello 8: Meccanismo di lamentela**

Il produttore può utilizzare il [Modello 8 amfori BSCI: Meccanismo di lamentela](#) per raccogliere informazioni sulle lamentele presentate. Lo sviluppo e l'impiego efficace un meccanismo di lamentela dimostrano la consapevolezza del produttore riguardo alla necessità di mettere a punto delle strategie per identificare determinati rischi sociali quali discriminazioni, molestie (sessuali) e commercio non etico.

Il produttore può utilizzare il presente modello per ogni lamentela presentata. Per maggiori informazioni sulla creazione del meccanismo di lamentela si rimanda all'[Allegato 3: Come sviluppare un meccanismo di lamentela](#).

Note:

---

---

---

---

---

---

---



## CAPITOLO 2: I VANTAGGI DELL'AUTOVALUTAZIONE

La conformità al Codice di condotta amfori BSCI viene monitorata mediante gli audit amfori BSCI, i quali riguardano 13 aree di performance (PA) interconnesse.

Ogni area di performance presenta una serie di domande che gli auditor amfori BSCI utilizzano per valutare la performance del produttore in questione raffrontandola con quanto sancito dal Codice di condotta amfori BSCI. Le medesime domande possono essere utilizzate dal produttore per:

- Eseguire un'autovalutazione
- Prepararsi all'audit amfori BSCI

### *Autovalutazione del produttore*

L'autovalutazione aiuta i produttori a:

- **Comprendere** ogni area di performance amfori BSCI
- **Definire** possibili margini di miglioramento (a prescindere che sia previsto o meno un audit amfori BSCI)

Poiché tutte le aree di performance sono interconnesse, i miglioramenti relativi a un'area di performance influenzeranno positivamente anche le altre aree di performance.

Il produttore può effettuare un'autovalutazione nel proprio ciclo normale di “**PIANIFICAZIONE-REALIZZAZIONE-VERIFICA-ADATTAMENTO**”. Grazie ad essa sarà possibile rafforzare la propria adesione al processo di miglioramento continuo nell'ambito di amfori BSCI.

Il sistema amfori BSCI fornisce tre diversi modelli per supportare i produttori nello svolgimento delle proprie autovalutazioni:

- [Modello 3: Valutazione dei piccoli proprietari e delle aziende agricole a conduzione familiare](#)
- [Modello 11: Autovalutazione del produttore \(comparto alimentare e non alimentare\)](#)
- [Modello 12: Valutazione del piccolo produttore \(comparto alimentare e non alimentare\)](#)

L'autovalutazione deve essere svolta da una persona che disponga almeno di una conoscenza di base del sistema amfori BSCI. Per agevolare il processo e rendere l'autovalutazione quanto più intuitiva e facile possibile, al produttore viene richiesto di eseguire l'autovalutazione selezionando le seguenti opzioni:

- **Non iniziato:** Nel caso in cui il produttore non abbia ancora avviato l'attività in questione
- **In corso:** Nel caso in cui il produttore abbia intrapreso azioni iniziali per tutti i punti dell'area di performance in questione o per solo alcuni di essi
- **Già in pratica:** Nel caso in cui il produttore sia certo del livello di attuazione e mantenimento quotidiano delle attività in questione

Il questionario di autovalutazione offre al produttore la possibilità di raccogliere le informazioni sul tipo di prove che ha utilizzato per valutare la propria performance:

- MI: intervista con il direttivo (*Management Interview*)
- WI: intervista con il lavoratore (*Worker Interview*)
- WRI: intervista con il rappresentante dei lavoratori (*Worker Representative Interview*)
- DE: prova documentale (*Documentary Evidence*)
- SO: osservazione in loco (*Site Observation*)

Al fine di intraprendere azioni di capacity building relative al proprio processo di autovalutazione, i produttori sono invitati a visitare la [amfori Academy](#) e frequentare i corsi specifici ivi offerti.

### **Autovalutazione delle aziende agricole**

Un produttore che si approvvigiona direttamente da aziende agricole (senza alcun intermediario) è incoraggiato a:

- richiedere alle aziende agricole in questione di svolgere un'autovalutazione (es. utilizzando lo stesso modello)
- svolgere una valutazione interna qualora le aziende agricole siano di dimensioni troppo ridotte per potere effettuare una valutazione per conto proprio (es. In caso abbiano meno di 5 lavoratori)

Tale prassi sarà utile al produttore per:

- avere una buona panoramica sulle aziende agricole che lo riforniscono di prodotti freschi
- mantenere una buona gestione dei potenziali rischi sociali all'interno delle proprie catene di fornitura
- essere preparato per un audit amfori BSCI a più livelli qualora l'aderente amfori BSCI decida di adottare tale approccio.

L'audit amfori BSCI a più livelli verificherà se il produttore (definito "azienda principale soggetta all'audit"):

- Dispone di un sistema di gestione sociale efficace per selezionare e monitorare le aziende agricole presenti tra i propri partner commerciali
- Ha svolto il monitoraggio interno di almeno due aziende agricole e sviluppato un piano chiaro in merito a come continuerà ad aumentare la quota di aziende agricole monitorate raggiungendo e superando il 60% delle aziende agricole che lo riforniscono (2/3 delle aziende agricole)
- Dispone di una procedura affidabile per fungere da supporto per le aziende agricole nel loro processo di miglioramento continuo della propria performance sociale

Note:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## CAPITOLO 3: LINEE GUIDA PER L'INTERPRETAZIONE DELL'AUDIT AMFORI BSCI

I produttori sono incoraggiati a consultare il presente capitolo per qualsiasi chiarimento in merito alle modalità di interpretazione della performance sociale nell'ambito di un audit amfori BSCI.

**Domande:** Per agevolare la ricerca le domande sono state numerate seguendo lo stesso ordine del questionario utilizzato durante gli audit amfori BSCI. Le domande vengono contrassegnate come fondamentali qualora abbiano un impatto notevole sulla performance sociale del produttore e, di conseguenza, sulla valutazione dell'audit amfori BSCI. Per maggiori informazioni sulla valutazione dell'audit amfori BSCI si rimanda alla [Sezione II del Manuale di sistema: L'approccio di monitoraggio amfori BSCI](#).

**Area di performance:** Le domande sono classificate per argomento o per area di performance. Al termine di ogni area di performance è presente una lista di prove documentali che si consiglia ai produttori di conservare e di mostrare durante l'audit. È inoltre presente un promemoria per i produttori che si approvvigionano direttamente dalle aziende agricole.

Qualora l'auditor dovesse identificare delle violazioni flagranti dei diritti umani nel corso dell'audit, egli seguirà il protocollo Tolleranza Zero. Per una maggiore comprensione delle ripercussioni legate all'applicazione di tale protocollo, i produttori sono invitati a consultare l'[Allegato 5: Come seguire il protocollo Tolleranza Zero](#).

**Interviste:** L'auditor si avvale delle interviste per acquisire informazioni sulla performance sociale del produttore. Il direttivo deve essere pronto a fornire spiegazioni chiare per quanto concerne:

- La struttura organizzativa, la divisione delle responsabilità e i canali di comunicazione dell'azienda
- Gli ultimi investimenti effettuati per migliorare la produttività e la salute e la sicurezza sul lavoro
- I diversi partner commerciali e i metodi adottati dall'azienda per selezionarli e monitorare la loro performance sociale
- Dettagli operativi riguardanti:
  - La redazione e l'attuazione di policy e procedure
  - Le pratiche in materia di assunzione, gestione delle lamentele e formazione dei lavoratori

**Tipologie di audit:** Sono presenti tre diverse metodologie di svolgimento degli audit amfori BSCI 2.0 in base all'estensione dell'audit:

- Audit in loco (comparto alimentare e non alimentare)
- Audit a più livelli (comparto alimentare e aziende agricole)
- Valutazione del piccolo produttore (comparto degli alimenti trasformati e comparto non alimentare)

Per maggiori informazioni si rimanda alla [Sezione II del Manuale di sistema: L'approccio di monitoraggio amfori BSCI](#).

**Nota finale:** La maggior parte delle domande comportano l'adozione delle misure necessarie da parte del produttore di modo da essere conforme ad amfori BSCI, tuttavia il sistema amfori BSCI riconosce il fatto che per un produttore sia impossibile fornire una "garanzia assoluta" della propria performance. Ciononostante il produttore può impegnarsi a fare del proprio meglio per gestire le proprie attività in modo responsabile.

## Area di performance 1: Sistema di gestione sociale ed effetto cascata

**Un sistema di gestione sociale (Social Management System, SMS)** è costituito da una serie di policy, processi e procedure che permettono a un'azienda di gestire la propria performance sociale mediante un approccio fondato sul miglioramento continuo. Per maggiori informazioni si rimanda all'[Allegato 2: Come sviluppare un sistema di gestione sociale](#).

**L'effetto cascata** indica lo sviluppo e la diffusione, da parte del produttore, dei sistemi, delle procedure e delle competenze necessari per essere conformi al Codice di condotta amfori BSCI nella propria cultura aziendale nonché la promozione di quest'ultimo con i propri partner commerciali. Per maggiori informazioni si rimanda all'[Allegato 10: Come diffondere amfori attraverso la catena di fornitura](#).

**Per partner commerciali** si intendono le aziende che intrattengono un rapporto commerciale con il produttore. In tale categoria sono compresi:

- Aziende agricole
- Fornitori di servizi
- Subappaltatori
- Subfornitori

### 1.1. L'azienda soggetta all'audit ha stabilito un sistema di gestione sociale efficace per applicare il Codice di condotta amfori BSCI

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta i provvedimenti necessari per stabilire un sistema di gestione sociale efficace e sviluppare policy, processi e procedure per gestire la propria performance sociale. A tal fine il produttore riconoscerà:

- Il contenuto del Codice di condotta amfori BSCI e le relative condizioni di attuazione
- L'importanza della responsabilità sociale per i propri clienti
- I vantaggi di un sistema di gestione sociale e le conseguenze che questo comporta sulle altre PA
- L'importanza di comunicare apertamente il proprio impegno a clienti e stakeholder

Per maggiori informazioni si rimanda all'[Allegato 2: Come sviluppare un sistema di gestione sociale](#).

### 1.2 L'azienda soggetta all'audit assegna a un alto dirigente l'incarico di garantire che i valori e principi amfori BSCI vengano attuati in maniera soddisfacente

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per attuare i valori e i principi amfori BSCI.

A tal fine è richiesto il coinvolgimento del personale e, in particolare, di una persona che presenti un certo grado di anzianità di servizio e disponga di potere decisionale e fondi sufficienti per guidare la performance del produttore verso l'applicazione del sistema amfori BSCI.

La persona incaricata deve comprendere:

- Il Codice di condotta amfori BSCI e il Manuale di sistema amfori BSCI
- L'azienda e la catena di fornitura
- L'importanza dei partner commerciali per il produttore
- Le aspettative degli stakeholder

Il produttore designa inoltre membri del personale responsabili:

- Dei follow-up relativi al meccanismo di lamentela e alle attività di miglioramento, inclusi eventuali casi Tolleranza Zero
- Delle risorse umane, che si occupino anche della gestione delle agenzie di reclutamento (se applicabile)
- Delle formazioni, che garantiscano che i lavoratori ricevano formazioni relative ai valori e ai principi più importanti del sistema amfori BSCI
- Delle valutazioni continue dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro

### 1.3 L'azienda soggetta all'audit conosce i propri partner commerciali di rilievo e valuta il loro modo di intendere e applicare il Codice di condotta amfori BSCI

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie affinché almeno i partner commerciali più importanti siano noti e soggetti a valutazione secondo i valori e i principi amfori BSCI.

**Mappatura:** Il produttore deve individuare i partner commerciali importanti per la propria attività in base a:

- Prezzo, qualità e tempi di consegna
- Volume
- Natura del rapporto commerciale
- Livello di fiducia e affidabilità, compresa la performance sociale

La mappatura della catena di fornitura include:

- Subappaltatori
- Agenzie di reclutamento
- Fornitori di servizi di catering
- Fornitori (aziende agricole in appalto incluse)

**Selezione:** Il produttore sviluppa dei criteri per la selezione dei partner commerciali considerino la loro performance sociale.

**Monitoraggio:** Il produttore sviluppa un sistema di monitoraggio per i partner commerciali di rilievo e documenta il modo in cui tali partner commerciali gestiscono:

- La propria responsabilità sociale
- Le potenziali lamentele da parte dei propri lavoratori

### 1.4 L'azienda soggetta all'audit organizza la capacità della propria forza lavoro per evadere gli ordini di consegna e/o soddisfare le aspettative relative ai contratti

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per la gestione degli ordini imprevisti senza arrecare alcun danno alla salute e alla sicurezza della propria forza lavoro.

Il controllo e la preparazione della produzione riducono il ricorso inutile ai subappalti e agli straordinari, i quali potrebbero avere delle ripercussioni sulla qualità e sulla salute dei lavoratori.

Il produttore detiene il controllo sulla pianificazione della produzione se:

- Comprende il volume di produzione che è in grado di raggiungere e la frequenza con cui riesce a farlo
- Gestisce i seguenti fattori:
  - Produzione, controlli qualità e tempistiche di consegna
  - Capacità della forza lavoro (in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori e con il responsabile delle risorse umane)
  - Piano di emergenza (in caso di rallentamenti o interruzioni della produzione)
  - Organizzazione degli straordinari in base alle esigenze dell'azienda, con una persona responsabile delle approvazioni in merito
  - Calcolo dei costi (inclusi gli straordinari retribuiti secondo una tariffa maggiorata)
  - Aspettative di crescita e risorse umane necessarie a tal fine

### 1.5 L'azienda soggetta all'audit monitora il modo in cui i propri partner commerciali rispettano il Codice di condotta amfori BSCI

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i propri partner commerciali siano in linea con i valori e i principi amfori BSCI

**Azioni preliminari:** Il produttore richiede ai propri partner commerciali di:

- Firmare il Codice di condotta amfori BSCI e le relative condizioni di attuazione (obbligatorio nel caso in cui l'audit amfori BSCI includa un campione di aziende agricole)
- Condividere il Codice di condotta amfori BSCI e le relative condizioni di attuazione con i propri partner commerciali
- Fornire informazioni sulla propria performance sociale (es. audit interni, rapporti trimestrali, audit in ambito sociale e/o certificati)

**Procedure chiare:** Il produttore sviluppa e applica delle procedure chiare volte a:

- Monitorare la performance sociale dei partner commerciali (es. audit interni, audit indipendenti o rapporti)
- Formare il personale che sovrintende al monitoraggio dei partner commerciali
- Definire le misure da intraprendere in caso di violazione della fiducia da parte dei propri partner commerciali. Per i dettagli specifici si rimanda alla domanda successiva.

Ad esempio, il produttore deve stabilire quali circostanze comportino la risoluzione del contratto o del rapporto commerciale con un partner a seguito dell'inosservanza dei diritti dei lavoratori.

Per maggiori informazioni sulla cessazione dei rapporti commerciali con un partner commerciale si rimanda al Capitolo 12: Interruzione responsabile di relazioni commerciali della [Sezione I del Manuale di sistema amfori BSCI: La strategia di attuazione della due diligence amfori BSCI](#).

### 1.6 L'azienda soggetta all'audit sviluppa le policy e le procedure necessarie per prevenire e gestire qualsiasi tipo di danno arrecato ai lavoratori nella catena di fornitura (sia esso di natura fisica, economica o psicologica)

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per assicurare un ambiente di lavoro sicuro e soddisfacente.

I lavoratori sono spesso soggetti a danni in caso di regolamenti di lavoro insufficienti o poco chiari. Tali danni possono essere di natura fisica ma anche economica e/o psicologica.

**Prevenzione:** Il produttore dispone di strategie di gestione per tali questioni. Esse sono finalizzate a:

- Condurre una valutazione (o delle valutazioni) dei rischi
- Adottare delle misure di prevenzione e gestione dei danni arrecati ai lavoratori
- Consentire ai lavoratori di presentare lamentele

**Miglioramento:** Qualora vengano riscontrate delle violazioni dei diritti dei lavoratori all'interno della catena di fornitura del produttore, egli si assicura di poter fare affidamento su:

- I responsabili in materia decisionale e i mezzi di comunicazione disponibili
- I fondi e le procedure per la gestione dell'impatto (o degli impatti)
- Un sistema per il follow-up delle azioni di miglioramento

### 1.7 L'azienda soggetta all'audit gestisce i propri rapporti commerciali in maniera responsabile

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per assicurarsi che i propri rapporti commerciali con gli altri partner commerciali si svolgano all'insegna del grado di responsabilità da egli desiderato.

Il produttore non deve sospendere i rapporti commerciali o risolvere i contratti con i propri partner commerciali che hanno difficoltà a rispettare il Codice di condotta amfori BSCI.

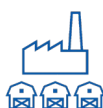
Al fine di gestire tali difficoltà il produttore deve disporre di:

- **Canali di comunicazione** per consentire ai partner commerciali di illustrare le proprie difficoltà e i provvedimenti attuati per rispettare il Codice di condotta amfori BSCI
- **Procedure chiare** per stabilire quando devono essere risolti i contratti con i fornitori o i subappaltatori
- **Clausole specifiche** nei contratti riguardo alla possibilità di interrompere un rapporto commerciale o per la risoluzione di un contratto a seguito di questioni sociali non risolte



#### Documenti legati all'area di performance in questione

- Descrizioni delle mansioni che comprendono l'attuazione del sistema amfori BSCI
- Documenti che descrivono la pianificazione delle capacità produttive
- Prove che il Codice di condotta amfori BSCI e le relative condizioni di attuazione sono stati consegnati ai partner commerciali di rilievo
- Il Codice di condotta amfori BSCI e le relative condizioni di attuazione firmati (nel caso in cui le aziende agricole siano comprese nell'audit)
- Prove della performance sociale dei partner commerciali (es. rapporti trimestrali, risultati degli audit e certificati validi)
- Prove del fatto che la persona responsabile dell'attuazione di amfori BSCI sia qualificata
- Copie delle policy e procedure sociali per l'attuazione di amfori BSCI
- Prove dei fondi stanziati per la performance sociale e i miglioramenti



I produttori che si approvvigionano direttamente dalle aziende agricole devono trasmettere tali criteri alle aziende agricole e fornire loro sostegno nel processo relativo alla loro applicazione. Si raccomanda ai produttori di formare almeno una persona responsabile di garantire che i valori e principi amfori BSCI vengano comunicati almeno alle aziende agricole più importanti per la propria azienda.

## Area di performance 2: Partecipazione e protezione dei lavoratori

I lavoratori e i loro rappresentanti:

- Sono coinvolti in maniera sincera nelle comunicazioni che riguardano i loro diritti, la loro protezione e la loro capacità di eseguire i compiti assegnati
- Sono consapevoli dei propri diritti e doveri
- Sono in grado di accedere a un meccanismo di lamentela efficace
- Hanno ricevuto una formazione relativa alle questioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sono in grado di segnalare rischi e proporre misure di miglioramento

### 2.1 L'azienda soggetta all'audit coinvolge i lavoratori e i loro rappresentanti nelle questioni relative al posto di lavoro e scambia con loro informazioni in merito ad esse

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per assicurare che i lavoratori e i loro rappresentanti si sentano a proprio agio nel fornire informazioni sulle questioni relative al posto di lavoro.

Il produttore (azienda soggetta all'audit) dispone di un sistema volto a far sì che:

- Il direttivo e i lavoratori si incontrino regolarmente per discutere in merito a come migliorare le condizioni di lavoro
- I verbali di tali riunioni vengano redatti, conservati e messi a disposizione dei lavoratori per la revisione
- Un rappresentante dei lavoratori venga eletto dai lavoratori stessi (lavoratori stagionali inclusi)
- Venga conservata e resa disponibile la documentazione sul processo di elezione
- Vengano prese in considerazione le preoccupazioni dei lavoratori più vulnerabili (es. lavoratori migranti, donne e giovani lavoratori)
- Le lamentele e le richieste dei lavoratori vengano registrate e siano sottoposte a follow-up

### 2.2 L'azienda soggetta all'audit definisce obiettivi a lungo termine per tutelare i lavoratori secondo il Codice di condotta amfori BSCI

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che la protezione dei lavoratori venga realizzata sul lungo periodo all'interno dell'azienda.

Il produttore (azienda soggetta all'audit) definisce gli obiettivi a lungo termine insieme ai lavoratori e ai loro rappresentanti e dispone di un piano a lungo termine (es. quinquennale) sulle modalità di attuazione del Codice di condotta amfori BSCI.

Tale piano a lungo termine deve:

- Includere la visione per il futuro, la missione e gli obiettivi dell'azienda. Tali elementi sono in linea con il Codice di condotta amfori BSCI
- Prevedere un processo graduale per il conseguimento di miglioramenti significativi
- Coinvolgere in maniera sincera i lavoratori e i loro rappresentanti nella definizione degli obiettivi
- Essere redatto per iscritto, approvato e sottoposto a follow-up da parte del soggetto di competenza (o dall'ente direttivo in caso di cooperative o associazioni dei produttori)



### 2.3 **DOMANDA FONDAMENTALE: L'azienda soggetta all'audit intraprende azioni concrete per sensibilizzare i lavoratori in merito ai loro diritti e doveri**

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori si sentano coinvolti e fidelizzati all'azienda grazie a una migliore comprensione dei propri diritti e doveri.

In relazione a tale punto, i produttori devono comprendere che:

I diritti e i doveri dei lavoratori sono definiti:

- Dalla normativa
- Dai contratti di lavoro specifici e dalle descrizioni delle mansioni
- Dai regolamenti dell'azienda soggetta all'audit inerenti al posto di lavoro (purché tali regolamenti siano a norma di legge)

La consapevolezza dei lavoratori riguardo ai propri diritti e doveri può essere aumentata mediante:

- **L'organizzazione di sessioni informative** (che costituiscono un buon punto di partenza ma devono comunque essere accompagnate da altre attività per poter essere efficaci)
- **Lo sviluppo di contratti di lavoro, regolamenti di lavoro e descrizioni delle mansioni** che siano a norma di legge e vengano comunicati con chiarezza ai lavoratori
- La creazione di canali efficaci per la comunicazione con i lavoratori
- La garanzia che i lavoratori ricevano una copia dei propri contratti
- **L'organizzazione di attività di formazione periodiche tenute da una o più persone qualificate** in materia di:
  - Utilizzo di dispositivi di protezione individuale
  - Questioni in materia di salute e sicurezza sull'ambiente di lavoro
  - Procedura e utilizzo del meccanismo di lamentela
  - Qualsiasi altro argomento riguardo al quale possa essere stata individuata la necessità di maggiore sensibilizzazione

Le attività periodiche di formazione dei lavoratori devono essere documentate e la documentazione deve includere: la lista dei nomi e delle mansioni dei partecipanti, le date, il contenuto del materiale e la qualifica dei trainer.

**NOTA BENE:** Le attività di formazione sono obbligatorie per tutti i neoassunti (anche nel caso di assunzioni tramite un'agenzia di reclutamento). I lavoratori migranti devono essere formati e ricevere una versione del contratto di lavoro in una lingua che comprendano. In alcuni casi (es. lavoratori analfabeti o lavoratori migranti che non parlano la lingua locale) i lavoratori devono ricevere informazioni sui loro diritti e doveri in altri modi (es. mediante poster con immagini e/o redatti in linguaggio semplice).

### 2.4 **L'azienda soggetta all'audit incentiva lo sviluppo di competenze sufficienti per integrare con successo le pratiche di responsabilità nelle proprie operazioni commerciali**

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) deve acquisire conoscenze e abilità per migliorare la propria capacità di integrare le pratiche di responsabilità (come richiesto dal mercato) nelle proprie operazioni commerciali. A tal fine il produttore garantisce che:

- I lavoratori e i loro rappresentanti, i membri del direttivo e gli altri responsabili in materia decisionale ricevano periodicamente formazioni affinché possano partecipare a tale processo di trasformazione.

- Il direttivo riceva periodicamente:
  - Sessioni informative sul Codice di condotta amfori BSCI
  - Una formazione specifica per i responsabili delle risorse umane, della salute e della sicurezza sul lavoro e dei meccanismi di lamentela
  - Un feedback sui risultati dell'audit amfori BSCI e sul follow-up
  - Materiale formativo in merito al Codice di condotta amfori BSCI

La documentazione inerente le formazioni (v. domanda precedente) risulterà utile anche per il punto in considerazione.

## 2.5 L'azienda soggetta all'audit stabilisce o partecipa a un meccanismo di lamentela efficace per i singoli e le comunità

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) deve creare e utilizzare un meccanismo di lamentela che consenta ai lavoratori e alle comunità di esprimere suggerimenti o lamentele relative alle azioni intraprese dal produttore che possano avere avuto una ripercussione sui diritti dei lavoratori o delle comunità.

Il meccanismo di lamentela può anche contribuire alla prevenzione di eventi dannosi.

La creazione di un meccanismo di lamentela interno o l'adesione a un meccanismo esterno preesistente sono entrambe delle opzioni valide.

Per maggiori informazioni sul presente argomento si rimanda all'[Allegato 4: Come sviluppare un meccanismo di lamentela](#).

La procedura scritta relativa al meccanismo di lamentela deve definire:

- La persona responsabile della sua gestione
- I potenziali conflitti di interessi e il modo di superarli (es. una lamentela contro la persona che gestisce il meccanismo)
- Le tempistiche di risposta alle lamentele
- I processi per il ricorso e il passaggio della lamentela a un livello superiore (con ulteriori garanzie del fatto che il produttore affronterà la lamentela)
- I processi di comunicazione per garantire che i lavoratori e i membri della comunità possano avvalersi del meccanismo di lamentela (inclusi i rappresentanti dei lavoratori, i lavoratori stagionali, migranti e temporanei, i giovani lavoratori e le lavoratrici)
- I metodi alternativi per la presentazione di una lamentela (es. mediante i rappresentanti dei lavoratori o tramite presentazione diretta della lamentela al direttivo)
- Un sistema per la documentazione delle lamentele presentate che comprenda anche la maniera in cui vengono accertate e gestite
- Sondaggi regolari per comprendere il grado di soddisfazione degli utenti in merito alla procedura relativa alle lamentele



### Documenti legati all'area di performance in questione

- Prove documentali delle elezioni dei rappresentanti dei lavoratori
- Prove documentali delle riunioni regolari dei lavoratori
- Registri degli accordi con i rappresentanti dei lavoratori
- Contratti di impiego, compresi quelli del personale addetto alla sicurezza, alle pulizie e ad altri servizi

- Descrizioni delle mansioni in linea con i valori e i principi amfori BSCI
- Regolamenti di lavoro documentati
- Prove dell'esistenza di un calendario di formazioni per lavoratori e direttivo
- Prove documentali delle formazioni svolte da lavoratori, direttivo e risorse umane
- Prove documentali delle qualifiche dei trainer
- Prove documentali delle lamentele presentate e soggette ad accertamenti (es. si veda in merito il [Modello 8: Tracker del meccanismo di lamentela](#))



I produttori che si approvvigionano direttamente dalle aziende agricole dovranno trasmettere tali criteri presso le aziende agricole ed essere loro di supporto durante il processo di attuazione. Si raccomanda ai produttori di formare almeno una persona responsabile di garantire che i valori e principi amfori BSCI vengano comunicati almeno alle aziende agricole di maggiore rilievo per la propria azienda.

Note:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Area di performance 3: Diritti alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva

Il produttore consente ai lavoratori di rivolgersi ai membri del direttivo per discutere e negoziare il miglioramento delle condizioni di lavoro. Il produttore rispetta i diritti a:

- **Libertà sindacale:** Il diritto dei lavoratori a costituire e ad aderire ad organizzazioni di propria scelta.
- **Contrattazione collettiva:** Il processo di contrattazione tra i sindacati o i rappresentanti dei lavoratori e i datori di lavoro con il fine di:
  - Definire i termini e le condizioni del rapporto di lavoro
  - Attribuire diritti, benefici e doveri alle parti

#### 3.1 L'azienda soggetta all'audit rispetta il diritto dei lavoratori a costituire sindacati in modo libero e democratico

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori si sentano coinvolti e fidelizzati all'azienda grazie a una migliore comprensione del proprio diritto a costituirsi in sindacati.

Il diritto dei lavoratori a costituirsi in sindacati e ad aderire ad organizzazioni di propria scelta è necessario al fine di sviluppare una società libera e aperta. Anche nei paesi in cui le attività sindacali sono illegali, il produttore deve permettere ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti.

Il produttore ha stabilito e rispetta una policy chiara finalizzata a **NON**:

- Impedire ai lavoratori di partecipare alle attività dei sindacati o di altre organizzazioni dei lavoratori
- Scoraggiare o essere coinvolto nel processo di elezione dei rappresentanti dei lavoratori
- Danneggiare i lavoratori che partecipano (in maniera attiva o passiva) all'elezione dei propri rappresentanti

#### 3.2 **DOMANDA FONDAMENTALE:** L'azienda soggetta all'audit rispetta il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) incoraggia la contrattazione collettiva in merito ai termini del rapporto di lavoro. Il produttore garantisce che le disposizioni contenute nel contratto collettivo:

- Siano accessibili ai lavoratori
- Siano integrate nei contratti di impiego
- Siano valide per i lavoratori appartenenti alla medesima categoria

#### 3.3 L'azienda soggetta all'audit non discrimina i lavoratori per la loro appartenenza sindacale

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) mette in pratica una policy chiara finalizzata a **NON**:

- Discriminare i candidati a una posizione interna all'azienda a causa dei loro legami con un sindacato
- Concedere delle prestazioni maggiori o minori ai lavoratori a causa dei loro legami con i sindacati
- Licenziare i lavoratori a causa della loro affiliazione sindacale

### 3.4 L'azienda soggetta all'audit non impedisce ai rappresentanti dei lavoratori di interagire o accedere ai lavoratori sul posto di lavoro

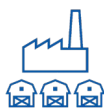
Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) comprende che:

- I rappresentanti dei lavoratori possono tenere delle riunioni con i lavoratori durante l'orario di lavoro in conformità alle disposizioni di legge
- Il tempo impiegato dai lavoratori per le riunioni con i loro rappresentanti non può essere soggetto a trattenute dalla loro remunerazione



#### **Documenti legati all'area di performance in questione**

- Prove documentali dell'elezione dei rappresentanti dei lavoratori
- Contratto collettivo (se applicabile)
- Verbali o documenti delle riunioni preparatorie del contratto collettivo (se applicabile)
- Procedure e registri di reclutamento e licenziamento (assunzione e licenziamento dei lavoratori)



I produttori che si approvvigionano direttamente dalle aziende agricole dovranno trasmettere tali criteri presso le aziende agricole ed essere loro di supporto durante il processo di attuazione. Si raccomanda ai produttori di formare almeno una persona responsabile di garantire che i valori e principi amfori BSCI siano comunicati almeno alle aziende agricole più importanti per l'azienda del produttore.

Note:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Area di performance 4: Divieto di discriminazione

Le discriminazioni sono atti o pratiche ingiuste, fondate su pregiudizi e utilizzate nei confronti di un lavoratore o di una categoria di lavoratori in base delle loro caratteristiche.

La discriminazione sul posto di lavoro può assumere diverse forme, quali:

- Restrizioni della libertà di parola o fisica (es. possibilità di recarsi ai servizi igienici)
- Condizioni di vita scadenti e rifiuto di fornire acqua e alimenti
- Intimidazioni o disinteresse nei confronti di un lavoratore
- Insulti verbali e/o ricorso a minacce di violenza nei confronti dei lavoratori
- Trattamenti deliberatamente iniqui nei confronti di un lavoratore
- Esclusione da prestazioni di un lavoratore (es. promozione)

In determinate culture la discriminazione può avvenire in modo molto sottile o può essere radicata nei valori culturali. La discriminazione resta ad ogni modo una pratica iniqua che nega a determinate persone l'accesso ad opportunità solamente in base a pregiudizi.

### 4.1 **DOMANDA FONDAMENTALE:** L'azienda soggetta all'audit adotta le misure necessarie per evitare o eliminare forme di discriminazione sul posto di lavoro

Per evitare l'insorgere di forme di discriminazione sul posto di lavoro, il produttore (azienda soggetta all'audit) si assicura di:

- Offrire pari opportunità ai lavoratori e non addurre ragioni che possano essere considerate discriminatorie nell'ambito di:
  - Assunzioni
  - Svolgimento delle attività quotidiane sul posto di lavoro
  - Licenziamenti
  - Promozioni o formazioni offerte
  - Erogazione di prestazioni sociali
- Prestare estrema attenzione ad evitare forme di discriminazione nei confronti delle categorie più vulnerabili, quali i lavoratori con disabilità, le donne in stato di gravidanza, i giovani lavoratori o i lavoratori migranti
- Prestare attenzione a eventuali forme di discriminazione tra i lavoratori che sono parte della propria forza lavoro
- Scoraggiare i comportamenti discriminatori, in particolare nell'ambito di assunzioni, promozioni, licenziamenti o erogazione di prestazioni
- Monitorare i miglioramenti

Per eliminare le forme di discriminazione sul posto di lavoro, il produttore si impegna a compiere:

- **Valutazioni interne:** Valutazioni interne svolte periodicamente possono essere utili al produttore al fine di identificare precocemente le forme più diffuse di discriminazione (es. su base etnica) e le attività e i processi nell'ambito dei quali si possono verificare più comunemente episodi di discriminazione (es. processo di assunzione)
- **Analisi delle cause di fondo:** La scoperta e l'accertamento delle cause di fondo dei comportamenti discriminatori sono l'unico modo per riuscire a mettere a punto strategie volte a una reale risoluzione del problema.

**NOTA BENE:** È vietato annoverare i test di verginità, l'utilizzo di contraccettivi o pratiche equivalenti tra i requisiti e i prerequisiti per l'assunzione, la promozione, l'accesso alla formazione o l'attribuzione di altre prestazioni sociali destinate ai lavoratori.

#### 4.2. L'azienda soggetta all'audit garantisce che i lavoratori non sono soggetti a misure disciplinari, licenziamento o discriminazioni a seguito delle loro lamentele riguardo alla violazione dei propri diritti

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) fa in modo che i lavoratori si sentano liberi di avvalersi del meccanismo di lamentela senza paura di incorrere in ripercussioni.

Periodicamente, il produttore:

- Raccoglie informazioni su quanto è emerso dalle lamentele presentate e sulle loro modalità di gestione
- Informa i lavoratori sui miglioramenti conseguiti grazie alle lamentele o grazie ad alcune di esse
- Svolge dei sondaggi di gradimento relativi al meccanismo di lamentela
- Forma i membri del direttivo e i lavoratori in merito a come utilizzare al meglio il meccanismo di lamentela

Tutte le attività riportate devono essere documentate di modo che possano essere verificate durante un audit amfori BSCI.

#### 4.3 L'azienda soggetta all'audit adotta le misure necessarie per evitare che i lavoratori siano sottoposti a molestie o soggetti a misure disciplinari per motivazioni di natura discriminatoria

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) mette in atto tutti gli sforzi e gli investimenti necessari per evitare che i lavoratori subiscano torti a causa della loro appartenenza di genere, etnica, religiosa, ecc.

Tale impegno include la garanzia del produttore che:

- Le misure disciplinari sul posto di lavoro (conformi alle disposizioni di legge) e le relative motivazioni della loro attuazione vengano registrate mediante una procedura scritta accessibile a tutti i lavoratori o agli stakeholder di competenza
- I lavoratori e i loro rappresentanti siano consultati in merito alle misure disciplinari e alle loro modalità di applicazione
- Sia presente un sistema di registrazione per fornire una panoramica sulle misure disciplinari adottate
- I membri del direttivo e i lavoratori siano soggetti a formazioni regolari relative alle misure disciplinari attuabili sul posto di lavoro
- I membri del direttivo e i lavoratori siano soggetti a formazioni relative ai rischi di discriminazione e ai modi di superarli



#### **Documenti legati all'area di performance in questione**

- Prove documentali delle misure disciplinari
- Prove documentali dei procedimenti disciplinari e delle misure intraprese
- Prove documentali delle valutazioni della performance dei lavoratori e delle relative procedure
- Prove documentali delle lamentele presentate e soggette ad accertamenti (si veda in merito il [Modello 8: Tracker del meccanismo di lamentela](#))





## Area di performance 5: Equa remunerazione

L'equa remunerazione implica che i lavoratori debbano essere retribuiti:

- In conformità ai regolamenti in materia di salario minimo stabiliti dalla normativa o dai contratti collettivi che illustrano il valore di riferimento minimo per un orario di lavoro da 48 ore settimanali
- In modo puntuale, regolare e integralmente in moneta a corso legale (il pagamento in natura deve essere in aggiunta al salario minimo)
- Secondo le proprie competenze e la propria esperienza
- Includendo le prestazioni sociali obbligatorie
- Applicando solamente le trattenute previste dalla legge

Per comprendere al meglio i presenti concetti si rimanda all'Allegato 9: Come promuovere un'equa remunerazione e al Modello 5: Quick scan per un'equa remunerazione

### 5.1 **DOMANDA FONDAMENTALE:** L'azienda soggetta all'audit è conforme alla normativa di governo in materia di salario minimo o allo standard del settore approvato tramite contrattazione collettiva (se applicabile)

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) applica i relativi regolamenti (es. quelli a livello nazionale o gli standard del settore) per tutti i lavoratori, a prescindere dalla modalità con la quale sono stati assunti.

Il produttore si impegnerà per:

- Essere a conoscenza del salario minimo o degli standard in vigore nel proprio settore
- Non retribuire alcun lavoratore al di sotto dell'importo minimo o standard

Retribuire al di sopra del salario minimo i lavoratori che hanno diritto a ricevere delle prestazioni superiori in virtù del loro grado di anzianità o delle loro competenze

- Conservare le buste paga relative almeno ai 12 mesi antecedenti alla data dell'audit amfori BSCI 2.0

Il produttore presterà particolare attenzione alla modalità di erogazione del pagamento per:

- **Lavoratori a tempo parziale:** Pagamento pro rata
- **Lavoratori a cottimo:** Il compenso per il numero di pezzi prodotti in otto ore non deve essere inferiore al salario minimo giornaliero a norma di legge
- **Lavoratori nel periodo di prova:** La retribuzione avviene a norma di legge
- **Lavoratori assunti tramite agenzie:** Il produttore è informato e conserva la documentazione relativa alle modalità, alle tempistiche e all'entità della retribuzione da parte delle agenzie della presente categoria di lavoratori

## 5.2 I salari vengono versati in modo puntuale, regolare e integralmente in moneta a corso legale

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) garantisce che i salari vengano versati nella valuta locale e a corso legale, che i pagamenti vengano effettuati ai termini concordati e con una frequenza che consenta la pianificazione da parte dei lavoratori.

Il produttore retribuisce i lavoratori in modo:

- **Tempestivo:** Come concordato e comunicato ai lavoratori prima della loro assunzione.
- **Regolare:** I lavoratori possono pianificare e utilizzare i propri guadagni in quanto sanno quando deve essere effettuato il pagamento.
- **Integrale e in moneta a corso legale:** Le ore di lavoro regolari devono essere retribuite in valuta locale e a corso legale.

I produttori possono effettuare pagamenti "in natura" solamente per le prestazioni che:

- vanno oltre ai guadagni derivanti dall'orario di lavoro regolare
- non rappresentano una violazione della legge o della morale né sono dannose per la sanità pubblica o la salute privata (es. alcool e altre sostanze psicotrope non possono costituire pagamenti in natura)

**Per i lavoratori assunti tramite agenzia:** Il produttore è informato e conserva la documentazione relativa alle modalità, alle tempistiche e all'entità della retribuzione da parte delle agenzie della presente categoria di lavoratori.

Il produttore calcola il costo dei trasporti e degli alloggi forniti ai lavoratori ed è dotato di una policy redatta in forma scritta relativa al modo in cui tali servizi gratuiti sono inclusi nella retribuzione.

I dispositivi di protezione individuale e gli altri strumenti forniti ai lavoratori per l'esecuzione dei propri compiti non costituiscono parte della retribuzione e non devono mai rappresentare una ragione di trattenute dai salari dei lavoratori.

## 5.3 Il livello dei salari rispecchia le competenze e il grado di formazione dei lavoratori

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) riconosce il fatto che le abilità possono essere sviluppate sia attraverso la formazione che con l'esperienza. Molte competenze non possono essere certificate da diploma ufficiale, tuttavia, poiché rappresentano una risorsa di grande importanza per il produttore, i lavoratori che dimostrano di possedere tali competenze vengono retribuiti di conseguenza.

Le competenze dei lavoratori vengono tenute in considerazione:

- Durante il processo di assunzione
- Nella definizione dei salari
- Nell'assegnazione dei compiti

La presenza di lavoratori altamente qualificati che percepiscono il salario di un lavoratore scarsamente qualificato non è accettabile e può essere indice di discriminazione o di pratiche contrarie alla legge.

Il produttore si assicura che:

- Le descrizioni delle mansioni siano disponibili insieme agli elenchi delle competenze necessarie per il loro svolgimento

- I responsabili delle risorse umane e i supervisor abbiano ricevuto una formazione che permetta loro di valutare le competenze dei lavoratori
- Vengano svolte formazioni regolari per sviluppare le competenze dei lavoratori
- Le persone incaricate di effettuare le valutazioni dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro vengano consultate per definire i tipi di competenze necessarie per ogni mansione

#### 5.4 L'azienda soggetta all'audit fornisce una remunerazione sufficiente che permette ai lavoratori di avere un tenore di vita dignitoso

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per fare in modo che i lavoratori possano avere un tenore di vita dignitoso.

L'equa remunerazione riguarda tutti i lavoratori, a prescindere dal fatto che siano:

- Permanenti o stagionali
- Assunti in maniera diretta o non diretta

Il produttore può utilizzare il Modello 5: Quick scan per un'equa remunerazione per effettuare una stima del costo della vita nella regione in questione e stabilire se è possibile sostenere tali costi in considerazione della prassi retributiva adottata nella propria azienda. L'auditor considererà tale azione da parte del produttore come una buona prassi. Qualora sussista un gap tra il costo della vita e i salari dei lavoratori, questa informazione deve essere tenuta in considerazione durante le contrattazioni salariali successive.

**La remunerazione totale** include:

- Il salario versato per un monte ore massimo di 48 ore di lavoro regolare (o comunque per il monte ore massimo relativo al lavoro regolare definito dalla normativa locale)
- Le prestazioni sociali
- Le prestazioni e i bonus in natura
- Trasporti gratuiti o sovvenzionati
- Alloggi gratuiti o sovvenzionati
- Servizio mensa gratuito o sovvenzionato
- Opportunità d'istruzione e di formazione
- Maggiorazioni previste per gli straordinari

Non sono inclusi nella remunerazione:

- Divise
- Dispositivi di protezione individuale
- Formazioni obbligatorie che costituiscono parte dei requisiti per lo svolgimento del lavoro (es. formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro)
- Strumenti necessari per lo svolgimento del lavoro

#### 5.5 L'azienda soggetta all'audit fornisce ai lavoratori le prestazioni sociali legalmente concesse

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie affinché i lavoratori ricevano tutte le prestazioni sociali legalmente concesse

**Normativa nazionale:** La normativa nazionale sancisce le prestazioni sociali obbligatorie concesse ai lavoratori nella regione in questione.

Le prestazioni sociali obbligatorie sono solitamente:

- Pensione di vecchiaia
- Prestazione per i superstiti
- Prestazioni famigliari e congedo parentale
- Assistenza sanitaria
- Sussidio di disoccupazione
- Congedo per malattia
- Pensione di invalidità
- Risarcimento per infortuni sul lavoro
- Ferie

**Contratto collettivo:** Il contratto collettivo deve essere rispettato.

**Assicurazione commerciale:** In determinati paesi il produttore potrebbe stipulare un'assicurazione commerciale per coprire i costi legati ad almeno alcune delle prestazioni sociali (solitamente quelle relative agli infortuni sul lavoro e alla salute). Tali assicurazioni commerciali possono essere utilizzate dal datore di lavoro in sostituzione (totale o parziale) del sistema di previdenza sociale pubblico.

Il produttore è tenuto a illustrare il proprio approccio nel corso dell'audit amfori BSCI e deve essere consapevole del fatto che, se la propria forza lavoro è assicurata soltanto tramite un'assicurazione privata ma la legislazione del paese in questione prevede anche un contributo al sistema pubblico, l'auditor risponderà alla presente domanda selezionando l'opzione "in parte".

**Deroghe al versamento delle prestazioni sociali:** Al produttore potrebbero essere state concesse delle deroghe al versamento delle prestazioni sociali. Tali deroghe devono essere:

- Emanate da un'autorità competente (solitamente dal ministero di competenza)
- Valide durante il periodo in corso
- Applicabili al produttore (es. l'appartenenza è identificabile grazie alla licenza commerciale o informazioni analoghe)
- Conformi alle procedure dell'azienda

Il produttore deve mettere a disposizione il documento o i documenti che dimostrano la presenza di tali deroghe.

**Buone prassi:** Qualora il produttore fornisca un'assicurazione commerciale in aggiunta alle prestazioni sociali minime previste dalla legge, l'auditor indicherà tale azione nella relazione dei risultati in corrispondenza della sezione "Buone prassi".

## 5.6 **DOMANDA FONDAMENTALE:** L'azienda soggetta all'audit garantisce che le trattenute sugli stipendi avvengono esclusivamente nella misura e alle condizioni stabilite dalla legge

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) non può applicare delle trattenute sugli stipendi dei lavoratori qualora queste si traducano in:

- Guadagni inferiori al salario minimo legale per i lavoratori
- Un vantaggio economico per il produttore
- Una forma di discriminazione

**Sessioni di formazione:** Non possono essere applicate trattenute sugli stipendi o sull'orario dei lavoratori a causa del tempo che i lavoratori hanno trascorso in riunioni obbligatorie, formazioni e altre situazioni sul luogo di lavoro al di fuori del proprio controllo. Al contrario, il datore di lavoro si assume

la responsabilità di tali situazioni (es. una macchina utilizzata da un lavoratore è in riparazione e tale evento si ripercuote negativamente sulla sua produttività).

**Chiusura del sito di produzione:** Qualora il sito di produzione dovesse essere chiuso per lavori di riparazione o di ricostruzione, il produttore deve comunicare in anticipo ai lavoratori quando verrà chiuso. Tale comunicazione deve essere effettuata insieme ai rappresentanti dei lavoratori di modo da assicurare che vengano rispettati tutti i diritti dei lavoratori.

**Oggetti o servizi:** Non è possibile applicare trattenute per l'utilizzo di oggetti, edifici o servizi direttamente necessari per lo svolgimento del lavoro.

Sono inclusi i costi d'ingresso e gli addebiti per l'utilizzo di:

- Strumenti e macchine
- Servizi sanitari
- Acqua potabile
- Lavelli
- Abbigliamento protettivo per i lavoratori

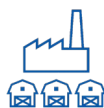
**Tariffe di mercato:** Le trattenute per i servizi offerti dall'azienda soggetta all'audit (es. trasporti o alimenti) sono pari o inferiori rispetto ai prezzi di mercato nella zona in questione. L'utilizzo di tali servizi da parte dei lavoratori deve essere sempre facoltativo.

**Misure disciplinari:** Le trattenute nell'ambito di misure disciplinari hanno luogo alle condizioni definite a norma di legge o dagli accordi legati alla contrattazione collettiva negoziata.



#### **Documenti legati all'area di performance in questione**

- Prove documentali delle trattenute legali per beni e servizi
- Documentazione relativa al salario minimo legale per il settore in questione
- Documentazione relativa agli accordi legati alla contrattazione collettiva
- Buste paga e prove documentali dei pagamenti
- Quick scan per un'equa remunerazione compilato ([Modello 5 amfori BSCI: Quick scan per un'equa remunerazione](#))
- Contratti e accordi dei lavoratori, compresi quelli con le agenzie di reclutamento
- Registri dei dati relativi a tutti i lavoratori (compresi i lavoratori stagionali)
- Prove documentali delle prestazioni aggiuntive (assicurazione commerciale, se applicabile)
- Prove documentali dei contributi aggiornati versati agli enti previdenziali
- Prove documentali delle trattenute legali per beni e servizi
- Liste e calcoli relativi agli scaglioni salariali, compresi quelli dei lavoratori retribuiti a cottimo



I produttori che si approvvigionano direttamente dalle aziende agricole dovranno comunicare tali criteri alle aziende agricole e fornire loro sostegno nel processo di attuazione. Si raccomanda ai produttori di formare almeno una persona responsabile di garantire che i valori e i principi amfori BSCI siano comunicati almeno alle aziende agricole più importanti per la propria azienda.

## Area di performance 6: Orari di lavoro dignitosi

Nel concetto di orari di lavoro dignitosi sono inclusi i seguenti elementi:

- Orari di lavoro che non superano il monte ore da 48 ore settimanali e 8 ore giornaliere
- Straordinari soggetti a limiti sanciti dalla legge, retribuiti secondo una tariffa maggiorata
- Diritto a pause nel corso di ogni giornata lavorativa
- Diritto a un giorno di riposo ogni sette

La normativa può prevedere deroghe permanenti o temporanee relative a determinati settori o stagioni di produzione.

Deve essere prestata particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- Picchi di produzione dovuti alla stagionalità, a ordini imprevisti o alla deperibilità dei prodotti
- Limiti relativi agli straordinari e pagamento dei lavoratori a cottimo
- Vulnerabilità dei giovani lavoratori, delle donne in stato di gravidanza, dei lavoratori migranti e dei lavoratori con turni di notte

### 6.1 L'azienda soggetta all'audit non richiede più di 48 ore di lavoro regolari a settimana, fatte salve le eccezioni riconosciute dall'ILO

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) garantisce che l'orario di lavoro non sia superiore:

- a 48 ore regolari a settimana
- a 8 ore regolari al giorno

Il produttore può applicare alcune eccezioni previste dalla legge, relative alle seguenti circostanze:

- **Orari del direttivo:** I lavoratori in posizioni dirigenziali o di supervisione potrebbero dovere lavorare più di 48 ore a settimana o più di 8 ore al giorno
- **Consuetudini:** La normativa, le consuetudini o il contratto possono concedere ai lavoratori di lavorare meno di 8 ore in uno o più giorni della settimana. In tal caso la durata delle restanti giornate lavorative della settimana può essere estesa a 9 ore, a condizione che non vengano superate le 48 ore di lavoro regolare a settimana.
- **Turni:** I lavoratori organizzati in turni possono lavorare per più di 48 ore a settimana o più di 8 ore al giorno, a condizione che la media delle ore di lavoro in un periodo dalla durata massima di tre settimane non superi le 48 ore settimanali e le 8 ore giornaliere.
- **Famiglia:** I componenti di una famiglia che gestiscono la propria azienda a conduzione familiare possono lavorare più di 48 ore a settimana o 8 ore al giorno
- **Regimi particolari:** I lavoratori soggetti a un particolare regime definito dalle normative locali (es. il personale di sicurezza spesso non è tenuto a seguire le norme di legge in materia di orario di lavoro)

Tali eccezioni conferiscono maggiore flessibilità ai limiti di orario giornalieri e settimanali. La media delle ore lavorative in un periodo dalla durata massima di tre mesi non deve essere comunque superiore a 48 ore a settimana.

Qualora le ore di lavoro aggiuntive vengano recuperate nell'ambito degli orari del medesimo periodo dalla durata di tre mesi, esse non sono soggette a una retribuzione secondo la tariffa maggiorata.

**NOTA BENE:** Per lavori nel comparto agricolo gli orari di lavoro regolari da 48 ore e le aspettative sopracitate devono essere considerate a titolo di raccomandazione. È tuttavia necessario

comprendere che la particolare natura della produzione agricola può comportare una maggiore flessibilità per quanto concerne l'orario di lavoro.

## 6.2 **DOMANDA FONDAMENTALE: La richiesta di straordinari dell'azienda soggetta all'audit è conforme alle condizioni del Codice di condotta amfori BSCI**

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) richiede ai propri lavoratori di effettuare straordinari secondo condizioni in linea con il Codice di condotta amfori BSCI.

In tale contesto il produttore deve essere a conoscenza della normativa applicabile al proprio comparto nonché dei seguenti elementi:

### **Straordinari:**

- Qualsiasi ora di lavoro oltre all'orario regolare. Nei paesi in cui la normativa nazionale definisce un limite al di sotto delle 48 ore a settimana (es. 40 ore) ogni ora aggiuntiva viene considerata come lavoro straordinario.
- Devono essere retribuiti secondo una maggiorazione non inferiore al 25% in più rispetto alla tariffa regolare
- Richiedere ai lavoratori di effettuare degli straordinari non comporterà in alcun caso un aumento significativo dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La legislazione definisce frequentemente:

- Le **eccezioni temporanee** che consentono il ricorso a ore di lavoro aggiuntive (es. forza maggiore, rischi di incidenti o manutenzione urgentemente di macchinari)
- I **limiti giornalieri, settimanali o mensili a cui sono soggetti gli straordinari** (es. limite massimo di tre ore al giorno)
- Le **tariffe maggiorate** degli straordinari (es. maggiorazione del 25% rispetto all'orario di lavoro regolare)
- Il **tipo di processi lavorativi** da svolgere in successione continua di turni, i quali, a causa della loro natura, ricevono una deroga permanente (es. la normativa nazionale può concedere a tali processi di avere due turni da 12 ore al giorno anziché tre turni da otto ore al giorno)

**Procedura scritta relativa agli straordinari:** In riferimento alle eccezioni temporanee il produttore deve adottare una procedura interna che:

- Sia stata soggetta ad approvazione da parte di un rappresentante dei lavoratori e da parte del direttivo
- Definisca la quantità di ore di lavoro giornaliera, settimanali e mensili di un lavoratore durante un periodo eccezionale
- Definisca le tariffe maggiorate applicabili nei diversi giorni e circostanze
- Rispetti gli altri criteri definiti dalla normativa nazionale

**Durante la stesura della procedura i rappresentanti dei lavoratori e il direttivo devono garantire:**

- Il **divieto di discriminazione:** Gli straordinari non vengono richiesti sempre ai lavoratori temporanei, ai lavoratori migranti e ai lavoratori a cottimo.
- La **prevenzione dell'accumulo di stanchezza:** Gli straordinari devono essere controbilanciati da periodi di riposo.
- Vengono garantite **tutele particolari** nei confronti dei giovani lavoratori, delle donne in stato di gravidanza e dei lavoratori con turni di notte

**Deroghe permanenti ai sensi di legge:** Qualora il produttore appartenga a un settore a cui è concessa una deroga permanente ai sensi di legge, egli deve disporre di una prova documentale aggiornata dell'accordo relativo a tale deroga.

Tale accordo deve avere forza di legge e deve stabilire:

- Il tipo di deroga
- Le categorie dei lavoratori interessate
- Il monte ore massimo relativo agli straordinari in ogni caso
- La maggiorazione per il lavoro straordinario: non inferiore al 25% rispetto alla tariffa regolare.

**In sintesi gli straordinari devono rispettare i seguenti principi:**

- **Volontarietà:** Gli straordinari devono essere sempre concordati in maniera volontaria, tranne che nel caso delle eccezioni temporanee (es. cause di forza maggiore), che devono essere descritte nel contratto di impiego.
- **Natura eccezionale:** Gli straordinari non possono essere aggiunti sistematicamente all'orario di lavoro regolare, essi devono infatti rispondere a una situazione eccezionale e imprevista.
- **Mancanza di rischi aggiuntivi:** Gli straordinari non devono accrescere in maniera significativa i rischi legati alla salute e alla sicurezza dei lavoratori.
- **Retribuzione maggiorata:** Gli straordinari sono soggetti a una maggiorazione della retribuzione definita a norma di legge. Gli straordinari nei giorni festivi e/o di domenica possono essere soggetti a una retribuzione maggiorata superiore.

**Misure correttive:** È possibile attuare alcune misure per ridurre il ricorso eccessivo agli straordinari:

- Introduzione di nuove tecnologie per migliorare l'efficienza della produzione
- Introduzione di nuove tecniche di produzione
- Maggiore numero di lavoratori competenti e qualificati
- Miglioramento della logistica (es. coordinazione e pianificazione)
- Dialogo con i clienti in merito alle loro aspettative legate ai tempi di consegna

Tutti gli aspetti illustrati e le precauzioni per la riduzione degli straordinari si applicano anche alle attività lavorative nel comparto agricolo.

### **6.3 DOMANDA FONDAMENTALE: L'azienda soggetta all'audit garantisce ai lavoratori il diritto ad effettuare pause durante ogni giornata lavorativa**

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) garantisce che i lavoratori possono avvalersi di:

- **Pause brevi:** Ai lavoratori è concesso di effettuare delle brevi pause durante l'orario di lavoro, in particolare qualora l'attività svolta sia pericolosa o monotona, affinché essi possano mantenere alto il proprio livello di concentrazione.
- **Pausa pranzo e utilizzo dei servizi igienici:** I lavoratori possono riservarsi il tempo necessario per la pausa pranzo e per recarsi ai servizi igienici in conformità alle disposizioni di legge.
- **Riposo notturno:** Ai lavoratori che lavorano durante la giornata vengono concesse almeno otto ore di riposo notturno nell'arco di 24 ore.
- **Aree adeguate:** I lavoratori hanno accesso ad aree adeguate per le pause in cui sono presenti:
  - Accesso ad aree ventilate
  - Servizi igienici accessibili
  - Possibilità di cambiare la propria posizione (di sedersi o di stare in piedi)



#### 6.4 **DOMANDA FONDAMENTALE:** L'azienda soggetta all'audit garantisce ai lavoratori il diritto ad almeno un giorno libero ogni sette

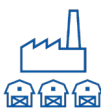
Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) comprende le necessità di riposo dei lavoratori affinché possano essere produttivi. Nel contempo il direttivo garantisce ai lavoratori un'intera giornata libera ogni sette, salvo disposizione differente derivante dal contratto collettivo liberamente negoziato o dalla normativa nazionale.

**Un'intera giornata:** Il produttore rispetta i regolamenti relativi ai giorni liberi. I giorni liberi devono essere giornate intere e devono essere conformi alla normativa nazionale o alle consuetudini.



#### **Documenti legati all'area di performance in questione**

- Regolamenti di lavoro documentati
- Buste paga e prove documentali dei pagamenti
- Prove documentali della deroga permanente ai sensi di legge relativa al settore del produttore
- Registri delle ore di lavoro svolte da tutti i lavoratori
- Procedura di pagamento di straordinari documentata, compresi accordi con i lavoratori
- Registri degli infortuni documentati



I produttori che si approvvigionano direttamente dalle aziende agricole devono diffondere questi criteri presso le aziende agricole e fornire loro sostegno nel processo di attuazione. Si raccomanda ai produttori di formare almeno una persona responsabile di garantire che i valori e i principi amfori BSCI siano comunicati almeno alle aziende agricole più importanti per la propria azienda.

Note:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Area di performance 7: Salute e sicurezza sul lavoro

La performance di un'azienda in materia di salute e sicurezza sul lavoro viene valutata in relazione a quattro aspetti:

- Conformità alle regolamenti
- Valutazione dei rischi
- Formazione dei lavoratori
- Procedure e dispositivi per garantire la salute e la sicurezza sul lavoro

Il produttore deve essere in grado di illustrare e fornire prove documentali dei propri processi e procedure per garantire il rispetto dei regolamenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I rischi imminenti alla salute e/o alla vita dei lavoratori identificati nel corso dell'audit porteranno l'auditor ad attivare un'allerta secondo il protocollo Tolleranza Zero amfori BSCI.

**NOTA BENE: Qualora l'azienda principale soggetta all'audit sia in possesso di un certificato GlobalGAP valido, l'auditor non effettuerà il monitoraggio della presente area di performance.**

### 7.1 L'azienda soggetta all'audit osserva la normativa applicabile in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) conosce bene e osserva la normativa applicabile alla propria azienda in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Qualora il paese in questione non disponga di disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, vengono applicati gli standard internazionali.

Il produttore coinvolge i lavoratori e i loro rappresentanti nella stesura e nell'attuazione di procedure interne necessarie per garantire il rispetto dei regolamenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

### 7.2 L'azienda soggetta all'audit aspira alla tutela dei lavoratori in caso di incidenti, utilizzando, tra l'altro, sistemi di assicurazione obbligatoria

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) attua diverse misure per tutelare i lavoratori in caso di incidente (es. il produttore può incoraggiare o stabilire che i lavoratori aderiscano a regimi di assicurazione privata adottando, tra l'altro, regimi assicurativi obbligatori) e compie le seguenti azioni:

- Coinvolge i lavoratori e i loro rappresentanti nella ricerca di soluzioni migliori per la protezione dei lavoratori dagli incidenti
- Fornisce formazioni regolari ai propri lavoratori e al proprio direttivo in merito a come prevenire incidenti e a come ridurre al minimo gli impatti.
- Esamina periodicamente i registri degli infortuni per trarne degli insegnamenti e adattare di conseguenza i protocolli in materia di incidenti

### 7.3 L'azienda soggetta all'audit svolge regolarmente valutazioni dei rischi concernenti condizioni di lavoro sicure, salubri e igieniche

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) effettua valutazioni dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro volte a:

- **Individuare** i rischi più comuni per i lavoratori

- **Classificare** i rischi in base alla loro gravità e probabilità
- **Definire** il tipo di misure preventive o di miglioramento che potrebbero essere necessarie
- **Sviluppare**, mantenere e attuare un piano d'azione
- **Stanziare** fondi

Il produttore tiene presente che una buona valutazione dei rischi:

- È adeguata per la sicurezza e la salute di tutti i lavoratori
- Prevede delle consultazioni con i lavoratori
- Riguarda tutte le attività di produzione, le postazioni di lavoro, i macchinari, l'attrezzatura, le sostanze chimiche, gli strumenti e i processi
- Utilizza come riferimento gli standard applicabili (es. la normativa nazionale o gli standard internazionali)
- Prevede attività di monitoraggio e di verifica regolari
- Mette a disposizione una quantità sufficiente di risorse umane ed economiche per garantire la riduzione dei rischi individuati
- Prende in considerazione:
  - Le esigenze particolari dei lavoratori più vulnerabili, quali le donne in stato di gravidanza, i giovani lavoratori o i lavoratori migranti
  - Le malattie trasmissibili e non trasmissibili nell'ambiente di lavoro

#### **7.4 Sussiste un'attiva cooperazione tra il direttivo e i lavoratori (e/o i loro rappresentanti) durante lo sviluppo e l'attuazione di sistemi volti a garantire salute e sicurezza sul lavoro**

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per favorire in maniera proattiva il dialogo costruttivo tra il direttivo e i lavoratori.

I lavoratori e i loro rappresentanti devono essere consultati:

- Durante la valutazione dei rischi
- Durante l'elaborazione del piano d'azione
- Durante l'attuazione di sistemi volti a garantire un posto di lavoro sicuro e salubre

L'istituzione da parte del produttore di un comitato per la salute e la sicurezza sul lavoro con rappresentanti democraticamente eletti da parte dei lavoratori è considerata una misura positiva.

Altre forme di cooperazione sono accettate, tuttavia devono sussistere prove inequivocabili relative alle modalità secondo cui si realizza la cooperazione attiva in questione.

Il produttore conserva la documentazione relativa a:

- Le riunioni del comitato per la salute e la sicurezza sul lavoro
- Le raccomandazioni del comitato per la salute e la sicurezza sul lavoro
- La maniera in cui il direttivo esamina tali raccomandazioni per poi accettarle o rifiutarle

#### **7.5 L'azienda soggetta all'audit fornisce formazioni regolari in materia di salute e sicurezza sul lavoro per assicurarsi che i propri lavoratori comprendano le regole del lavoro, le misure di protezione personale e le misure atte a prevenire incidenti e a reagire ad essi**

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per rendere accessibili ai lavoratori le informazioni:

- Sui pericoli e sui rischi legati al loro lavoro
- Sui provvedimenti che devono essere attuati per la loro protezione

Le presenti informazioni devono essere presentate in modo da risultare facilmente comprensibili per i lavoratori.

Il produttore deve garantire che i lavoratori ricevano una formazione almeno sui seguenti aspetti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- Utilizzo e manutenzione dei dispositivi di protezione individuale (pulizia, sostituzione in caso di danneggiamento e stoccaggio adeguato)
- Gestione dei pericoli di base e di quelli specifici del sito in questione
- Procedure di lavoro sicure
- Procedure di emergenza in caso di calamità naturali
- Prove di evacuazione e/o esercitazioni antincendio, con documentazione relativa a:
  - Scopo
  - Il numero dei lavoratori partecipanti
  - Risultati
  - Fotografie e date
  - Il tempo impiegato per l'evacuazione (il tempo necessario per l'evacuazione dell'edificio non deve mai superare i nove minuti)

Il produttore può migliorare la propria performance svolgendo ulteriori attività di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, destinate a:

- Direttivo, supervisor e visitatori occasionali
- Lavoratori che utilizzano macchinari e generatori elettrici
- Persone che lavorano con attrezzature e impianti elettrici e devono comprendere anche i loro compiti e le procedure di sicurezza
- Lavoratori che maneggiano o gestiscono sostanze pericolose (comprese, tra l'altro, sostanze chimiche, disinfettanti, prodotti fitosanitari e biocidi)

#### **7.6 L'azienda soggetta all'audit fa rispettare l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale per la protezione dei lavoratori; oltre ad essi sono impiegati altri controlli nella struttura e ulteriori sistemi di sicurezza**

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per fornire ai lavoratori dei dispositivi di protezione individuale che:

- Offrano una protezione efficace ai lavoratori e ai visitatori occasionali. Deve essere prestata particolare attenzione ai processi rischiosi, quali la sabbiatura dei jeans o l'applicazione dei pesticidi in agricoltura
- Non provochino fastidio inutile a chi li indossa
- Siano gratuiti per tutti i lavoratori
- Funzionino bene ai fini dello svolgimento delle attività richieste sul posto di lavoro

### 7.7 L'azienda soggetta all'audit mette in atto misure di controllo tecnico e amministrativo per evitare o limitare al minimo il rilascio di sostanze pericolose nell'ambiente di lavoro. Mantiene il livello di esposizione al di sotto dei limiti riconosciuti o stabiliti a livello internazionale.

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) attua:

**Valutazioni periodiche dei rischi:** Per individuare le misure di controllo tecnico e amministrativo necessarie per evitare o limitare al minimo il rilascio di sostanze pericolose nell'ambiente e sul posto di lavoro.

**Misure di controllo amministrativo:** Il produttore adotterà sul posto di lavoro almeno le seguenti misure:

- **Autorizzazione:** Solo i lavoratori autorizzati hanno accesso alle sostanze chimiche
- **Protezione:** I lavoratori ricevono protezioni adeguate per il trattamento e l'utilizzo di sostanze chimiche
- **Registri:** Vengono registrati in maniera adeguata la distribuzione, l'utilizzo e lo smaltimento di sostanze chimiche
- **Rispetto delle istruzioni:** Durante l'utilizzo di sostanze chimiche i lavoratori sono tenuti a osservare le indicazioni di chi le ha prodotte (possono essere organizzate delle formazioni in merito)
- **Etichette:** Le etichette delle sostanze chimiche e l'indicazione dei pericoli sono chiaramente comprensibili per i lavoratori e conformi alle disposizioni riconosciute a livello nazionale e internazionale. Ad esempio:
  - Schede ICSC (International Chemical Safety Cards)
  - Schede di sicurezza dei materiali (Materials Safety Data Sheets, MSDS)

Per maggiori informazioni sulla gestione delle sostanze chimiche si rimanda al link seguente: <http://www.inchem.org/pages/icsc.html>.

**Misure di controllo a livello tecnico:** Il produttore adotterà sul posto di lavoro almeno le misure tecniche finalizzate a:

- Espellere esalazioni, vapori e polvere (es. terminali di scarico)
- Smaltire le sostanze chimiche in maniera corretta, anche in assenza di normativa nazionale in merito

### 7.8 L'azienda soggetta all'audit sviluppa e applica procedure in caso di incidenti e procedure di emergenza

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) attua procedure in caso di incidenti e procedure di emergenza rispettando almeno le seguenti raccomandazioni:

**Azioni da compiere:** Il direttivo e buona parte della forza lavoro conoscono le azioni da compiere in caso di incidente o di emergenza, in modo da minimizzare i rischi.

**Procedure scritte:** Tali azioni sono integrate in una procedura di emergenza ampiamente comprensibile per i lavoratori, in particolar modo per coloro che rivestono un ruolo pertinente in caso di incidente (es. personale responsabile del primo soccorso).

**Particolare attenzione:** Il produttore garantisce che tali procedure siano illustrate correttamente ai:

- I lavoratori stagionali e/o temporanei
- I lavoratori con turni di notte
- I lavoratori migranti
- Giovani lavoratori
- Lavoratrici in stato di gravidanza
- Lavoratori con disabilità

### 7.9 L'azienda soggetta all'audit evidenzia potenziali pericoli ai lavoratori attraverso l'uso di segnali e avvertimenti

Non esiste un modo universale per comunicare potenziali pericoli e avvertimenti ai lavoratori e ai visitatori. Tuttavia il produttore (azienda soggetta all'audit) deve essere sicuro che i potenziali pericoli siano comprensibili per tutte le persone interessate.

I segnali e gli avvertimenti devono:

- Essere pertinenti alla particolare cultura in questione e alle attività svolte
- Essere esposti nella posizione adatta al loro scopo
- Fare riferimento alle procedure in caso di incidente o emergenza
- Essere adeguati e fare riferimento a potenziali pericoli quali:
  - Sostanze chimiche
  - Elettricità
  - Superfici bollenti
  - Caduta oggetti
  - Pavimenti scivolosi
  - Macchinari e veicoli

### 7.10 L'azienda soggetta all'audit possiede e mette in atto in maniera adeguata procedure di segnalazione e registrazione di incidenti sul lavoro e infortuni professionali

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie in materia di:

**Segnalazione:** Tali procedure consentono ai lavoratori di segnalare immediatamente ai propri supervisori qualsiasi situazione che costituisca un grave pericolo per la vita o la salute. Vengono segnalati sia gli incidenti che gli incidenti mancati.

**Registrazione:** Il produttore conserva i registri di tutti gli incidenti e gli infortuni. Nei registri viene indicato:

- **Quando** è avvenuto l'incidente (es. data, picco stagionale, stagione di raccolta)
- **Chi** è stato coinvolto
- **Quali** azioni sono state compiute
- **Quale** è stato l'esito finale (es. decesso o infortunio)
- **In che modo** sono stati compiuti gli accertamenti sugli incidenti (o sulle malattie professionali)
- **Quali** provvedimenti sono stati adottati per la prevenzione e il miglioramento
- **Per quanto tempo** i lavoratori sono stati inabili al lavoro

### 7.11 L'azienda soggetta all'audit ricerca la stabilità e la sicurezza delle attrezzature e degli immobili utilizzati per la produzione

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie al fine di:

- Disporre di procedure per dimostrare la stabilità e la sicurezza dell'attrezzatura
- Conservare una documentazione accurata relativa a qualsiasi ispezione ufficiale o privata relativa alla stabilità e alla sicurezza dell'attrezzatura e degli immobili
- Disporre delle licenze valide per lo svolgimento delle proprie attività nell'immobile in questione

Il produttore conosce e osserva:

- La normativa nazionale in merito a:
  - La stabilità dell'edificio
  - La sicurezza dell'edificio
  - L'adeguatezza dell'edificio ai fini della propria destinazione d'uso commerciale
- Le norme di legge locali in materia di sicurezza dell'attrezzatura, comprese ispezioni ufficiali (se pertinenti)

### 7.12 **DOMANDA FONDAMENTALE:** L'azienda soggetta all'audit rispetta il diritto dei lavoratori ad allontanarsi da rischi imminenti senza chiedere alcun permesso

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori possano allontanarsi da rischi imminenti senza chiedere alcun permesso. Tale diritto dei lavoratori:

- Si applica al posto di lavoro e alle strutture abitative fornite dal produttore
- Deve essere comunicato efficacemente ai lavoratori durante le attività di formazione
- Deve essere documentato adeguatamente nelle procedure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

### 7.13 L'azienda soggetta all'audit si assicura che una persona competente effettui controlli periodici delle attrezzature e degli impianti elettrici

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che una persona competente effettui verifiche periodiche delle attrezzature e degli impianti elettrici. Per "persona competente" si intende una persona che abbia:

- Effettuato la relativa formazione
- Le qualifiche necessarie
- Esperienza in merito
- I controlli delle attrezzature e degli impianti elettrici hanno luogo:
  - Nelle tempistiche predefinite
  - Su base aleatoria
  - Su richiesta

I controlli vengono registrati in maniera adeguata e, se possibile, il registro viene posizionato vicino all'attrezzatura o all'impianto esaminato. I registri includono almeno:

- Nome del responsabile
- Data dell'ultimo controllo
- La descrizione dei risultati (qualora presenti)
- Data del controllo successivo

Qualora si occupino di attrezzature o impianti elettrici, i lavoratori devono svolgere il loro lavoro in sicurezza:

- Utilizzando soltanto strumenti correttamente isolati e in buone condizioni
- Avendo a disposizione uno spazio di lavoro sufficiente e un'illuminazione adeguata
- Informando la persona competente in caso di anomalie nel funzionamento di attrezzature o impianti elettrici

Solitamente la normativa nazionale definisce lo spazio di lavoro e l'illuminazione necessari ai lavoratori che lavorano con attrezzature e impianti elettrici.

Qualora la normativa nazionale non definisse tali specifiche, il produttore farà riferimento alle buone prassi diffuse, adattandole alla propria situazione, ad esempio facendo in modo che:

- Le postazioni di lavoro siano prive di linee di distribuzione
- Non ci sia il pericolo di inciampare sui cavi elettrici
- Il rischio di strangolamento e di altri incidenti sul lavoro sia valutato e incluso nella procedura per la salute e la sicurezza sul lavoro in modo che tali rischi siano ridotti al minimo
- Coinvolgere i lavoratori che utilizzano gli impianti e le persone competenti per ricevere proposte su come ridurre i rischi

#### **7.14 DOMANDA FONDAMENTALE: L'azienda soggetta all'audit ha installato un numero sufficiente di attrezzature antincendio adeguatamente funzionanti**

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che sul posto di lavoro siano presenti le attrezzature antincendio richieste dal piano d'azione per la salute e la sicurezza sul lavoro. Solitamente la normativa nazionale specifica i requisiti standard per le attrezzature antincendio, ad esempio:

- Posizione e collocamento
- Dimensioni ed efficacia
- Condizioni di manutenzione e ispezione

In assenza di disposizioni di legge, le attrezzature antincendio devono almeno essere:

- Distribuite in maniera omogenea sul posto di lavoro
- Posizionate a un'altezza che ne assicuri l'efficacia
- Facilmente raggiungibili da parte dei lavoratori
- Identificate correttamente (es. inventariate) con chiari riferimenti a:
  - Data dell'ultimo intervento di manutenzione
  - Data programmata per il prossimo intervento di manutenzione
- La posizione degli estintori e il percorso per raggiungerli devono essere segnalati graficamente.

I sistemi di allarme tempestivo devono essere installati e funzionare a norma di legge. I sistemi di allarme possono essere:

- Rilevatori di fumo
- Allarmi antincendio
- Dispositivi di allarme



### 7.15 **DOMANDA FONDAMENTALE: L'azienda soggetta all'audit garantisce che le vie di fuga, i corridoi e le uscite di sicurezza nel sito di produzione sono facilmente accessibili, segnalati chiaramente e non ostruiti**

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per assicurare che, in caso di incidente, i lavoratori e i visitatori possano abbandonare facilmente i locali senza mettere a repentaglio la propria vita o salute.

A tal fine:

- **Le vie di fuga, i corridoi e le uscite di sicurezza** devono presentare tutte le caratteristiche di seguito riportate:
  - Non devono essere ostruiti o chiusi durante l'orario di lavoro (compresi gli straordinari e i turni di notte)
  - Devono essere facilmente accessibili
  - Devono essere segnalati chiaramente
  - Devono condurre verso un luogo sicuro per i lavoratori e i visitatori
- L'**evacuazione sicura** deve essere gestita in maniera sistematica e preventiva, pertanto i lavoratori devono svolgere delle prove di evacuazione in conformità con la normativa nazionale
- Le **luci di emergenza** e gli altri segnali di evacuazione devono essere installati correttamente e ben funzionanti
- Le **aree di produzione** dove lavorano più di 10 lavoratori nello stesso turno devono essere dotate di porte che si aprono verso l'esterno, salvo diversa disposizione della normativa nazionale
- Il **numero di uscite di sicurezza** deve essere adeguato a:
  - Il numero dei lavoratori
  - Le dimensioni e alla locazione dell'edificio
  - La disposizione del luogo di lavoro

### 7.16 **L'azienda soggetta all'audit garantisce che i piani di evacuazione sono a norma di legge e sono posizionati in luoghi significativi di modo che i lavoratori possano prenderne visione e comprenderli**

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire i migliori piani di evacuazione possibili affinché i lavoratori possano abbandonare il posto di lavoro in sicurezza.

I piani di evacuazione del posto di lavoro (e dell'edificio) devono mostrare:

- **La posizione:** La posizione attuale rispetto al punto in cui è affisso il piano
- **Le vie di fuga più vicine:** L'ubicazione delle vie di fuga più vicine con l'indicazione delle uscite di sicurezza
- **Le attrezzature antincendio:** L'ubicazione degli estintori o di tutte le altre attrezzature antincendio

Il produttore organizza delle attività di formazione regolari per garantire che i lavoratori sappiano come:

- utilizzare un estintore
- leggere e seguire il piano di evacuazione per raggiungere un luogo sicuro

### 7.17 L'azienda soggetta all'audit fornisce garanzie di sicurezza adeguate per qualsiasi componente meccanica, funzione o processo che possa causare danni ai lavoratori

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori possano utilizzare in sicurezza qualsiasi macchinario, funzione o processo.

Tutte le garanzie di sicurezza applicabili per le attrezzature sono disponibili e installate correttamente, ad esempio:

- Rivestimenti per nastri
- Griglie per ventilatori
- Tasti di arresto di emergenza

La documentazione valida relativa a controlli e assicurazioni di macchinari e veicoli è disponibile come previsto dalle disposizioni di legge. I lavori di manutenzione sono svolti da personale competente e registrati. Ciò può riguardare montacarichi, ascensori e altri macchinari pericolosi.

Il produttore conserva i registri relativi alla manutenzione, che comprendono:

- Il riepilogo della manutenzione
- Nome del responsabile competente
- Assicurazione applicabile e validità di quest'ultima

### 7.18 **DOMANDA FONDAMENTALE:** L'azienda soggetta all'audit garantisce sempre la disponibilità di un primo soccorso qualificato

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori possano ricevere interventi di pronto soccorso in caso di necessità.

La normativa nazionale sancisce le tipologie di disposizioni sanitarie che devono essere a prestate ai lavoratori sul posto di lavoro.

In assenza di normativa in merito, il produttore fornirà:

- Kit di primo soccorso, infermerie e/o postazioni adeguate
- Formazione di primo soccorso regolari e procedure per assicurare il primo soccorso
- Una o più persone presenti che abbiano ricevuto una formazione per prestare il primo soccorso
- Responsabili della verifica e del riassortimento del contenuto del kit di primo soccorso

Laddove i lavaggi immediati con acqua sono una risposta consigliata come misura di primo soccorso, l'azienda soggetta all'audit garantisce che le postazioni di lavoro abbiano nelle vicinanze:

- Punti di distribuzione di acqua potabile
- Postazioni per il lavaggio degli occhi
- Docce di sicurezza

### 7.19 L'azienda soggetta all'audit dispone di procedure di emergenza per gestire traumi o malattie gravi. Tali procedure sono redatte per iscritto.

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori ricevano assistenza in caso di traumi o malattie gravi e che, in caso di necessità, vengano trasferiti nelle strutture mediche adeguate.

Le procedure di emergenza devono trovarsi in un documento separato o devono costituire parte del piano d'azione elaborato dopo la valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Devono essere incluse le azioni da intraprendere nel caso in cui sia necessario trasferire un lavoratore nella struttura medica adeguata e i nomi del personale responsabile in ogni turno.

I lavoratori sono consapevoli delle procedure e conoscono il personale responsabile in caso di traumi o malattie gravi che riguardano loro stessi o colleghi.

#### **7.20 DOMANDA FONDAMENTALE: L'azienda soggetta all'audit fornisce acqua potabile ai lavoratori in qualsiasi momento**

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori abbiano sempre accesso all'acqua potabile, non solo durante le pause.

Limitazioni dell'accesso all'acqua potabile sono costituiscono un trattamento disumano o discriminatorio. Pertanto tali limitazioni non devono avvenire, né tanto meno devono costituire delle misure disciplinari.

Il diritto all'acqua potabile deve essere sempre garantito presso:

- Il posto di lavoro (che si tratti di fabbriche o aziende agricole)
- Le strutture adibite alla preparazione e alla consumazione di alimenti da parte dei lavoratori
- Gli alloggi e i dormitori forniti dal produttore, dall'intermediario o dall'agenzia di reclutamento

La normativa nazionali spesso definisce:

- La qualità dell'acqua adeguata per l'uso umano
- In quali aree può non essere necessaria la presenza di acqua potabile (es. docce)
- I tipi di controlli e le autorità addette alla verifica della potabilità dell'acqua

**Certificati:** I certificati in materia validi devono essere messi a disposizione.

**Segnalazione dell'acqua non potabile:** I luoghi nei quali l'acqua non è potabile devono essere segnalati in maniera adeguata per evitare qualsiasi rischio per gli utenti.

**Rischio di disidratazione:** Il produttore presta ulteriore attenzione al diritto all'acqua potabile durante le stagioni o nelle aree geografiche in cui il rischio di disidratazione è più alto a causa delle temperature elevate.

#### **7.21 L'azienda soggetta all'audit fornisce ai lavoratori accesso a un'area adeguata e pulita per la conservazione degli alimenti, per la consumazione dei pasti e/o la loro preparazione**

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori possano consumare, cucinare e conservare gli alimenti in completa sicurezza e nel rispetto della dignità umana.

Il produttore si assicura che ai lavoratori sia consentito di trascorrere le pause per il pranzo o la cena in un luogo sicuro e pulito.

Qualora la normativa sancisca l'obbligo di mettere a disposizione una sala ristoro o una mensa, il produttore deve rispettare tali disposizioni di legge.

Qualora la normativa non definisca le condizioni minime per tali strutture, il produttore dovrà effettuare una propria valutazione consultando i lavoratori e i loro rappresentanti per definire e concordare le condizioni di sicurezza e pulizia.

Il produttore presta particolare attenzione durante i picchi stagionali per fare in modo che tali strutture possano accogliere l'intera forza lavoro (sia quella permanente che gli altri lavoratori) e che i lavoratori possano comunque trascorrere le pause per i pasti in un luogo sicuro e pulito.

Il produttore deve disporre delle seguenti informazioni per l'audit:

- Le modalità di conservazione degli alimenti
- I registri dei turni di pulizia
- I menù dei sei mesi antecedenti all'audit
- I turni per il pranzo e/o la cena

## **7.22 L'azienda soggetta all'audit fornisce ai lavoratori lavelli, spogliatoi e servizi igienici nel rispetto degli usi locali**

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori possano mantenere le proprie abitudini relative all'igiene e rimanere al riparo da qualsiasi rischio di contaminazione.

Il produttore garantisce che ai lavoratori vengano concessi spogliatoi dignitosi, aree con lavelli e servizi igienici dotati di quanto necessario per il rispetto della dignità umana. Tali strutture devono avere almeno:

- Rifornimenti di sapone costanti
- Serrature funzionanti
- Aree separate per genere
- Spogliatoi separati per i lavoratori che si devono cambiare per svolgere le proprie mansioni (es. per maneggiare sostanze pericolose o per indossare l'abbigliamento protettivo)

Qualora la normativa sancisca il numero di lavelli e di servizi igienici che l'azienda deve fornire, il produttore deve rispettare tali disposizioni di legge.

In mancanza di disposizioni di legge in merito, la valutazione della quantità di strutture di servizio necessarie in base al numero di lavoratori presenti deve rientrare nella valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e nel relativo piano d'azione.

In assenza di disposizioni di legge applicabili, il numero di lavelli, spogliatoi e servizi igienici deve rispondere alle esigenze del numero totale dei lavoratori. È necessario prestare particolare attenzione al fine di garantire che tali strutture siano conformi alle esigenze dei lavoratori anche in caso di aumento del loro numero (es. durante i picchi stagionali).

Durante l'audit il produttore è in grado di motivare il proprio numero di strutture. Qualora sia necessario, egli è in grado di illustrare anche i piani di adattamento del numero in questione.

### 7.23 L'azienda soggetta all'audit fornisce trasporti sicuri ai lavoratori in modo diretto o tramite terzi, in conformità con le normative nazionali

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori possano recarsi al lavoro in sicurezza. A tal fine:

- Il produttore dispone delle informazioni sulle modalità con cui i lavoratori raggiungono il posto di lavoro (es. trasporto pubblico o bicicletta).
- I mezzi di trasporto utilizzati sono idonei per il trasporto di persone

### 7.24 La posizione delle strutture di carattere sociale e degli alloggi dei lavoratori assicura che gli utenti non siano esposti a pericoli naturali né soggetti all'impatto operativo del luogo di lavoro (es. rumore, emissioni e polvere)

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori non siano esposti a pericoli naturali o soggetti all'impatto operativo del luogo di lavoro a causa dell'ubicazione delle strutture abitative o degli alloggi.

Le disposizioni di legge nazionali solitamente stabiliscono l'ubicazione e le modalità di ubicazione delle strutture sociali e degli alloggi. In caso contrario, il produttore:

- Prende le proprie decisioni in considerazione della valutazione dei rischi relativa alla salute e alla sicurezza sul lavoro e al piano d'azione in merito
- Garantisce che l'ubicazione delle strutture di carattere sociale e degli alloggi non esponga i lavoratori a:
  - Pericoli naturali
  - Ripercussioni negative sulla loro salute e sicurezza o sulle loro vite
- Fa in modo che gli edifici industriali (con o senza attività industriale) non siano utilizzati per ospitare gli alloggi dei lavoratori

**Costo degli alloggi:** Qualora venga richiesto ai lavoratori di lasciare temporaneamente il normale posto di lavoro per un ambiente di lavoro diverso (es. settore dell'agricoltura o dell'allevamento), il produttore deve mettere a disposizione dei lavoratori strutture e alloggi adeguati a titolo gratuito.

### 7.25 L'azienda soggetta all'audit verifica che la temperatura, l'umidità, lo spazio, i servizi igienici e l'illuminazione siano adatti per la salute e la sicurezza dei lavoratori

Ciò comporta che il produttore (azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori non siano esposti a inutili rischi per la loro salute a causa delle condizioni di lavoro.

**Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori:** Il produttore deve garantire che i lavoratori abbiano a disposizione un ambiente di lavoro, strutture di carattere sociale e alloggi che tutelino appieno la loro salute e sicurezza.

Qualora le disposizioni di legge stabiliscano le caratteristiche minime dell'ambiente di lavoro, delle strutture di carattere sociale e degli alloggi, il produttore deve rispettare tali disposizioni di legge.

In caso contrario, il produttore deve definire gli standard in merito in considerazione della valutazione del rischio in materia di salute e sicurezza sul lavoro. A seguito delle consultazioni con i propri lavoratori e i loro rappresentanti, il produttore deve definire condizioni adeguate in merito a:

- Temperatura
- Umidità

- Spazi
- Servizi igienici
- Illuminazione

**Spazio e illuminazione:** Lo spazio e l'illuminazione devono essere forniti in maniera tale da essere adeguati per le attività specifiche dei lavoratori

Il produttore deve essere in grado di fornire all'auditor informazioni coerenti in merito a:

- Condizioni attuali
- Piani di miglioramento (se presenti)
- Tempistiche e costi dei miglioramenti

Qualora il produttore fornisca gli alloggi ai lavoratori:

- Le stanze devono essere sufficientemente spaziose per i lavoratori e non devono essere sovraffollate
- Il lavoratori devono avere spazi per riporre i propri effetti personali
- I servizi di lavanderia e smaltimento dei rifiuti devono essere organizzati adeguatamente
- Il calendario di ritiro dei rifiuti deve essere esposto negli alloggi, di modo che i lavoratori lo possano vedere



### **Documenti legati all'area di performance in questione**

#### Certificati e contratti:

- Ispezioni e assicurazioni valide relative a macchinari e veicoli
- Ricevute d'acquisto dei dispositivi di protezione individuale (DPI) acquistati dal produttore
- Licenza commerciale valida e tutte le approvazioni ufficiali necessarie per eseguire le proprie attività
- Certificato ufficiale in materia di sicurezza e idoneità alla destinazione d'uso industriale degli immobili
- Contratti con tutti i fornitori di servizi, compresi i servizi di ristorazione, trasporti e i rappresentanti

#### Formazione

- Prove documentali della formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Prove dell'esistenza di un calendario di formazioni per i lavoratori e il direttivo
- Prove documentali delle qualifiche dei lavoratori che si occupano di macchinari pericolosi, impianti elettrici e altre attività che richiedono una formazione specifica in considerazione dei rischi elevati

#### Registri e rapporti:

- Valutazione dei rischi relativa alle condizioni di lavoro in materia di sicurezza, salute e igiene
- Piano d'azione per la creazione delle condizioni di lavoro in materia di sicurezza, salute e igiene
- Prove documentali dei contributi aggiornati versati agli enti previdenziali
- Normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro applicabile nel comparto
- Prove documentali del processo d'elezione del comitato per la salute e la sicurezza sul lavoro
- Verbali delle riunioni del comitato per la salute e la sicurezza sul lavoro
- Prove documentali dell'impiego, del rilascio e dello smaltimento di sostanze chimiche



## Area di performance 8: Divieto di lavoro infantile

Per **lavoro infantile** si intende un'attività lavorativa che:

- È svolta da una persona dall'età inferiore ai 15 anni
- È pericolosa dal punto di vista morale, fisico, sociale o psicologico
- Interferisce con l'istruzione dei bambini
- Non costituisce "lavoro leggero"

Il termine **lavoro leggero** fa riferimento alla partecipazione di bambini e adolescenti in attività lavorative quali:

- Aiuto dei genitori a casa
- Assistenza nell'azienda a conduzione familiare
- Guadagni al di fuori dell'orario scolastico

Il lavoro leggero è accettabile a condizione che i bambini:

- abbiano raggiunto almeno l'età di 13 anni (o almeno i 12 anni nei paesi che hanno stabilito la soglia di età minima a 14 anni)
- siano in grado di andare a scuola e abbiano tempo per svolgere i compiti a casa (es. giornata lavorativa dalla durata non superiore a due ore)
- soggetti alla supervisione di un genitore o un tutore che garantisce che i compiti affidati siano innocui

**Per i lavori pericolosi è stata definita una soglia di età superiore:** I lavori che per natura o per le circostanze in cui si svolgono possono mettere a repentaglio la salute, la sicurezza e/o la morale dei lavoratori non possono essere svolti da giovani lavoratori dall'età inferiore ai 18 anni.

### 8.1 **DOMANDA FONDAMENTALE:** L'azienda soggetta all'audit non è coinvolta in maniera diretta o indiretta in lavoro infantile illegale

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che bambini dall'età inferiore ai 15 anni (o dall'età inferiore ai 14 anni nei paesi che hanno stabilito tale età come soglia) non siano assunti in maniera diretta o indiretta come forza lavoro

Deve essere evitato il lavoro infantile in quanto è:

- fisicamente e psicologicamente dannoso per i bambini
- moralmente scorretto per un'azienda responsabile
- dannoso per la comunità in cui avviene in quanto:
  - Priva i bambini dell'opportunità di frequentare le scuole
  - Li obbliga ad abbandonare la scuola prematuramente
  - Richiede loro di tentare di coniugare frequenza scolastica con lavori eccessivamente pesanti e di lunga durata

Il produttore deve adottare le misure necessarie al fine di:

- **Comprendere** cosa si intenda per lavoro infantile
- **Comprendere** il contesto legale in cui opera e le leggi locali in materia di lavoro infantile
- **Identificare** se sussiste una probabilità che il lavoro infantile avvenga nel proprio comparto o nella propria regione (es. determinati comparti, quali quello dell'agricoltura, della caccia, della selvicoltura, della pesca nonché quello minerario ed estrattivo sono maggiormente a rischio per casi di lavoro infantile rispetto ad altri).



**Il produttore deve evitare di essere coinvolto indirettamente in casi di lavoro infantile** (es. utilizzando agenzie di reclutamento, concedendo ai lavoratori migranti o ai lavoratori stagionali di ricevere l'aiuto dei propri figli al lavoro).

A tal fine possono essere necessarie ulteriori precauzioni. Il produttore terrà inoltre registri aggiornati relativi a:

- I nomi dei figli di lavoratori migranti o stagionali, nonché le loro età, i loro orari scolastici e informazioni sulle loro scuole
- L'età e le carte d'identità dei lavoratori assunti tramite agenzie di reclutamento
- Le procedure di reclutamento delle agenzie volte a evitare, tra l'altro, l'assunzione di bambini o lavoratori illegali

Tutti i dati personali saranno trattati con il massimo rispetto e in conformità con le disposizioni in materia di protezione dei dati personali. Nel caso in cui, nell'ambito di misure preventive, il produttore si rendesse conto che alcuni dei propri lavoratori sono stati assunti prima del raggiungimento dell'età minima legale per lavorare, egli segnalerà tale evento all'auditor e mostrerà quali azioni sono state intraprese affinché la situazione non si ripeta.

**Mappatura degli stakeholder:** Il produttore conserva i contatti dello stakeholder (o degli stakeholder) in grado di fornire sostegno alle vittime e ai bambini (es. rientro a scuola e identificazione dei genitori).

amfori BSCI mette a disposizione il Modello 6: Mappatura degli stakeholder a tal fine.

## **8.2 L'azienda soggetta all'audit stabilisce come componente del processo di reclutamento un solido meccanismo per la verifica dell'età che escluda categoricamente un trattamento degradante o indegno del lavoratore**

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che il processo di reclutamento possa identificare minorenni prima del reclutamento.

Il rischio di assunzione di minorenni è più alto per:

- Determinati settori (es. minerario e tessile)
- Determinati contesti culturali e paesi (es. sistema dello sumangali in India)
- Lavori che richiedono qualifiche basse o che non ne richiedano
- Lavori svolti in zone isolate in cui:
  - Un controllo da parte di ispettori del lavoro è meno probabile
  - I soggetti hanno accesso limitato a carte d'identità originali

Un meccanismo solido per la verifica dell'età comprende:

- Formazione del responsabile o dei responsabili per l'assunzione dei lavoratori che ha/hanno a che fare con situazioni ad alto rischio
- Formazione del responsabile o dei responsabili per l'assunzione dei lavoratori affinché utilizzi/utilizzino determinate tecniche durante i colloqui di lavoro per effettuare verifiche incrociate in merito all'età effettiva dei candidati
- Verifiche incrociate regolari relative all'età dei lavoratori, da effettuare insieme ad altri stakeholder (es. agenzie di reclutamento, datori di lavoro precedenti)

### 8.3 L'azienda soggetta all'audit ha policy e procedure adeguate, formulate per iscritto, per la protezione dei bambini da ogni tipo di sfruttamento

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i bambini siano tutelati da qualsiasi forma di sfruttamento diretto (ad opera del produttore) o indiretto (ad opera dei partner commerciali).

Le procedure vanno tenute aggiornate e comprendere:

#### Una panoramica relativa a:

- Eventuali condizioni di lavoro pericolose sul posto di lavoro
- Attività illegali nella regione (es. narcotraffico, prostituzione e migrazione forzata)
- Povertà in famiglia come causa del lavoro minorile
- Progetti di protezione dei bambini realizzati in zona dal governo, da ONG o da altri attori
- Il sindacato (o i sindacati) in grado di fungere da supporto in casi di lavoro minorile
- Strutture per l'istruzione o la formazione professionale nelle vicinanze o nella regione (inclusi contatti e orari)
- Autorità competenti in materia di istruzione e stato sociale in grado di fornire assistenza in casi di lavoro infantile

#### Una valutazione del grado di:

- Controllo del rischio di lavoro infantile
- Riduzione o eliminazione del lavoro infantile
- Le azioni necessarie per affrontare i casi di lavoro infantile nel modo più responsabile possibile

### 8.4 L'azienda soggetta all'audit ha policy e procedure di miglioramento adeguate per fornire ulteriore protezione ai bambini qualora essi risultassero essere al lavoro

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che, qualora dei bambini dovessero essere identificati al lavoro nella propria azienda, essi saranno tutelati.

La **procedura di miglioramento** deve comprendere:

- Modalità di sostegno ai bambini affinché essi **vengano reintegrati nella società** in seguito all'interruzione dell'attività lavorativa (es. istruzione non formale o di base per bambini più grandi di modo che essi possano ritornare nelle scuole normali)
- **Stakeholder** di competenza in grado di fornire un sostegno ai bambini e alle rispettive famiglie nel momento in cui essi interrompono le attività lavorative e liste di contatti aggiornate (es. enti locali, associazioni internazionali quali Save the children e UNICEF nonché enti di governo in materia di protezione dei bambini).
- **Fondi stanziati** per fornire un compenso economico ai bambini che sono risultati essere al lavoro di modo che possano andare a scuola

In determinati casi l'**approccio migliore** per conseguire dei miglioramenti può essere:

- Allontanare gradualmente i bambini dall'attività lavorativa
- Definire un orario per il monitoraggio del reinserimento dei bambini nella società

Tali approcci possono risultare più adeguati rispetto a un allontanamento del bambino senza alcun tipo di supervisione.

Un allontanamento immediato può infatti portare il bambino a essere coinvolto in forme di lavoro illegali, meno visibili e legate a un tipo di sfruttamento peggiore e pericoloso. Una policy incentrata sul solo coinvolgimento di adulti non costituisce un procedimento di miglioramento accettabile in materia di lavoro infantile.



### **Documenti legati all'area di performance in questione**

- Registri dei dati personali di tutti i lavoratori (compresi i lavoratori stagionali)
- Procedura per la verifica dell'età
- Formazioni in materia di reclutamento responsabile
- Procedure per evitare lo sfruttamento di bambini
- Procedura di miglioramento in materia di lavoro infantile
- Contratti e accordi dei lavoratori, compresi quelli con le agenzie di reclutamento



I produttori che si approvvigionano direttamente dalle aziende agricole devono diffondere questi criteri presso le aziende agricole e fornire loro sostegno nel processo di attuazione. Si raccomanda ai produttori di formare almeno una persona responsabile di garantire che i valori e i principi amfori BSCI siano comunicati almeno alle aziende agricole più importanti per la propria azienda.

Note:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Area di performance 9: Protezione particolare dei giovani lavoratori

I giovani lavoratori:

- Non devono effettuare turni di notte
- Non devono lavorare in prossimità o con sostanze pericolose o sostanze chimiche
- Devono ricevere una formazione specifica relativa agli standard di sicurezza e agli standard sanitari nonché una formazione relativa alle modalità di accesso e utilizzo del meccanismo di lamentela del produttore
- Ricevono orari di lavoro che non compromettano la loro frequenza scolastica, la loro partecipazione a formazioni professionali o la loro capacità di usufruire di programmi d'istruzione o di formazione

Il produttore deve adottare tutte le misure necessarie per fornire ai giovani lavoratori una protezione particolare da pericoli fisici, psicosociali e morali sul luogo di lavoro.

### 9.1 L'azienda soggetta all'audit garantisce che i giovani non lavorano di notte e sono tutelati da condizioni di lavoro dannose per la loro salute, la loro sicurezza, la loro morale e la loro crescita

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i giovani lavoratori non mettano a repentaglio la propria salute, sicurezza, morale e crescita.

**Valutazione dei rischi:** Il produttore ha una buona comprensione delle attività che sono potenzialmente dannose per i giovani lavoratori. Una valutazione dei rischi è necessaria anche qualora il produttore non assuma alcun giovane lavoratore.

La valutazione dei rischi deve evidenziare i processi e le aree di lavoro in cui non possono essere coinvolti giovani lavoratori.

**I turni notturni** sono solitamente definiti dalla normativa nazionale. Il produttore fa riferimento alla definizione a norma di legge per evitare che i giovani lavorino di notte.

Il produttore fa riferimento alla definizione amfori BSCI in caso di assenza di una normativa nazionale in merito. amfori BSCI intende per "turni notturni" qualsiasi attività di lavoro svolta in un periodo di tempo minimo di sette ore consecutive tra mezzanotte e le 05:00 di mattina, in conformità con quanto sancito dall'ILO.

### 9.2 **DOMANDA FONDAMENTALE:** Gli orari di lavoro dei giovani lavoratori non pregiudicano:

- *La loro frequenza scolastica*
- *La loro partecipazione a formazioni professionali approvate dalle autorità competenti*
- *La loro capacità di usufruire di programmi di formazione o d'istruzione*

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che la combinazione di orari di lavoro, orari scolastici e tempi di trasferimento non superi le 10 ore al giorno qualora i lavoratori siano iscritti programmi locali di istruzione obbligatoria o ad altri programmi formativi approvati dalle autorità competenti.

Il produttore si assicura che le formazioni aziendali siano programmate in modo da permettere ai giovani lavoratori di frequentare i propri programmi d'istruzione o di formazione.

### 9.3 **DOMANDA FONDAMENTALE: L'azienda soggetta all'audit stabilisce i meccanismi necessari per prevenire, identificare e mitigare i danni arrecati a giovani lavoratori**

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che la valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e il relativo piano d'azione rispettino i seguenti criteri:

- Attenzione specifica ai giovani lavoratori
- I lavoratori e i loro rappresentanti vengono consultati per la definizione di misure di prevenzione e di miglioramento
- Le misure di miglioramento vengono registrate in maniera adeguata

### 9.4 **L'azienda soggetta all'audit mira a garantire che i giovani lavoratori abbiano accesso a meccanismi di lamentela efficaci**

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori possano utilizzare il meccanismo di lamentela e ricevere un feedback tempestivo.

A tal fine il produttore fa in modo di garantire che i giovani lavoratori:

- ricevano una formazione particolare in merito a come presentare una lamentela
- siano adeguatamente informati sul sostegno che possono ricevere per la presentazione di una lamentela
- abbiano ricevuto una formazione indipendentemente dalla loro tipologia di contratto (stagionale, in subappalto o diretto)

**Documentazione relativa alle formazioni:** Il produttore conserva i registri delle formazioni fornite ai giovani lavoratori in merito all'esistenza e al ricorso al meccanismo di lamentela. In tale documentazione devono essere presenti:

- Date e programma (quest'ultimo non deve sovrapporsi agli orari scolastici o dei corsi di formazione professionale)
- Contenuti
- Nome del trainer e qualificazioni
- Lista dei partecipanti con firme dei presenti

### 9.5 **L'azienda soggetta all'audit mira a garantire che i giovani lavoratori abbiano ricevuto una formazione consona in materia di salute e sicurezza sul lavoro e abbiano accesso ai programmi formativi in merito**

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i giovani lavoratori ricevano una formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro relativa ai rischi specifici che devono affrontare svolgendo le proprie mansioni.

**Documentazione relativa alle formazioni:** Il produttore conserva i registri delle formazioni fornite ai giovani lavoratori in merito all'esistenza e al ricorso al meccanismo di lamentela. In tale documentazione devono essere presenti:

- Date e programma (quest'ultimo non deve sovrapporsi agli orari scolastici o di corsi di formazione professionale)
- Contenuti
- Nome del trainer e qualificazioni
- Lista dei partecipanti con firme dei presenti

## 9.6 L'azienda soggetta all'audit ha una buona panoramica di tutti i giovani lavoratori attivi sul proprio sito di produzione

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire di disporre di informazioni accurate e aggiornate sui giovani lavoratori attualmente assunti (in modo diretto o indiretto) nella propria azienda.

Il produttore comprende che i giovani lavoratori rappresentano la categoria di lavoratori più vulnerabile.

Il produttore si impegna ulteriormente per il monitoraggio delle condizioni di lavoro dei giovani lavoratori.

**Ciclo di lavoro:** Il produttore ha una buona panoramica del ciclo di lavoro dei giovani lavoratori. Tale termine fa riferimento a:

- Il processo di reclutamento
- La remunerazione
- L'orario di lavoro
- Le misure disciplinari
- Le promozioni
- Le formazioni
- La cessazione del rapporto di lavoro

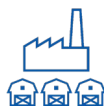
**Tenuta dei registri:** Il produttore raccoglie e tiene registri specifici per i giovani lavoratori. A tal fine amfori BSCI mette a disposizione il Modello 7: Dati sui giovani lavoratori nel quale sono presenti le informazioni minime necessarie per l'archiviazione. Tale modello risulta particolarmente utile qualora il produttore non dovesse disporre di un formato proprio.

**Trattamento dei dati personali:** I registri dei dati personali devono essere distrutti in conformità con la normativa nazionale per il trattamento delle informazioni riservate. Si rimanda all'[area di performance 13: Commercio etico](#).



### Documenti legati all'area di performance in questione

- Documentazione relativa a tutte le formazioni offerte ai giovani lavoratori
- Valutazione dei rischi e relativo piano d'azione con azioni specifiche per tutelare i giovani lavoratori e le giovani lavoratrici
- Registri generali dei giovani lavoratori
- Panoramica del ciclo di lavoro dei giovani lavoratori



I produttori che si approvvigionano direttamente dalle aziende agricole devono comunicare tali criteri alle aziende agricole e fornire loro sostegno nel processo di attuazione. Si raccomanda ai produttori di formare almeno una persona responsabile di garantire che i valori e i principi amfori BSCI siano comunicati almeno alle aziende agricole più importanti per la propria azienda.

## Area di performance 10: Divieto di occupazione precaria

Il divieto di occupazione precaria comporta che:

- I termini di occupazione non provocano insicurezza ai lavoratori
- I contratti di occupazione forniscono sicurezze sociali
- I contratti temporanei o stagionali, i programmi di apprendistato e le pratiche di subappalto non sono utilizzati per aggirare la legge

### 10.1 I rapporti di lavoro dell'azienda soggetta all'audit non provocano insicurezza ai lavoratori

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i termini di occupazione forniscano protezione legale ai lavoratori

**Cause di insicurezza:** Le situazioni che provocano insicurezza al lavoratore sono una questione che può riguardare sia i lavoratori permanenti che quelli temporanei. In tali situazioni sono incluse:

- Mancanza di sicurezza sociale
- Uso di contratti stagionali per coprire posizioni permanenti
- Pratiche di assunzione e di licenziamento che impediscono ai lavoratori di consolidare i propri diritti all'interno dell'azienda

**Lavoratori temporanei:** La definizione di lavoro permanente e temporaneo (secondo cui il lavoro stagionale costituisce una forma di lavoro temporaneo) è solitamente regolata a norma di legge. In mancanza di definizioni a norma di legge il produttore intende per "lavori temporanei" i lavori con termini predefiniti o i lavori che terminano con la conclusione del progetto per cui era stato formulato il contratto.

**Periodo di prova:** La normativa nazionale spesso permette di adottare come periodo di prova i primi mesi di un rapporto di lavoro. Tale periodo permette sia al datore di lavoro che al dipendente di mettere alla prova il nuovo rapporto di lavoro. Nella normativa nazionale sono normalmente incluse le tempistiche per la cessazione del contratto.

**Buone prassi:** Qualora un produttore consideri i lavoratori che sono genitori o assistono famigliari anziani e adatti di conseguenza le condizioni di lavoro, l'auditor riconoscerà tali azioni in qualità di buone prassi.

Il produttore deve essere proattivo nella segnalazione di pratiche contrattuali che non costituiscono un requisito a norma di legge bensì rappresentano pratiche attuate di propria iniziativa al fine di migliorare le condizioni di lavoro.

I produttori si oppongono alla precarietà lavorativa tramite:

- Processi di reclutamento, remunerazioni, orari di lavoro, misure disciplinari, promozioni, formazioni e licenziamenti equi
- Rapporti di lavoro temporaneo utilizzati esclusivamente per posizioni limitate nel tempo
- Condizioni di occupazione e periodi di prova validi

## 10.2 L'azienda soggetta all'audit assume i lavoratori sulla base di rapporti di lavoro riconosciuti e documentati

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i termini di occupazione siano chiari e a norma di legge. Il rapporto di lavoro tra il produttore e i propri lavoratori è:

- **Riconosciuto:** Il rapporto di lavoro è stato instaurato in conformità alla normativa nazionale, alle consuetudini/prassi standard e agli standard internazionali in materia di lavoro, a seconda di quale opzione tuteli maggiormente i lavoratori.
- **Documentato:** Il rapporto di lavoro è sostenuto da prove documentali del fatto che i lavoratori sono stati sensibilizzati in merito ai propri diritti e doveri (es. tramite contratti di lavoro e poster che illustrano i regolamenti di lavoro). Deve essere prestata particolare attenzione ai lavoratori che hanno difficoltà a leggere o scrivere. In tali casi il produttore deve impegnarsi ulteriormente per garantire che i lavoratori comprendano le proprie condizioni di lavoro.

**Reclutamento indiretto:** Il produttore dovrebbe prestare grande attenzione ai termini di occupazione dei lavoratori al momento dell'assunzione di lavoratori tramite agenzie di reclutamento o intermediari. Le agenzie di reclutamento devono rispettare determinate caratteristiche definite dalla legge per essere considerate "agenzie riconosciute". In caso contrario esse costituiscono infatti un fattore di rischio eccessivo per la reputazione commerciale dell'azienda.

In tale contesto:

Il produttore ha una buona panoramica delle modalità di reclutamento da parte dell'agenzia. Vengono tenuti in considerazione i seguenti criteri:

- **Trasparenza:** Mancanza di coercizione e minacce di violenza, informazioni accurate sulle condizioni di occupazione e contratti in una lingua che il lavoratore comprende.
- **Sicurezza:** Libertà di movimento, nessuna confisca di documenti personali o effetti personali fondamentali, nessun reclutamento semi-legale, nessun rifiuto di concessione di prestazioni sociali, nessun orario di lavoro eccessivo né condizioni di lavoro scadenti.
- **Retribuzione da parte del datore di lavoro:** I lavoratori non versano somme per ottenere il proprio lavoro, il processo di reclutamento è a carico del datore di lavoro.

Il produttore riceve regolarmente dall'agenzia i documenti relativi ai lavoratori.

Il produttore comprende le modalità, le tempistiche e l'entità del salario versato ai lavoratori da parte dell'agenzia, incluse eventuali trattenute.

## 10.3 L'azienda soggetta all'audit fornisce ai lavoratori informazioni comprensibili prima della loro assunzione

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori siano a conoscenza dei propri diritti e doveri sul lavoro.

Le informazioni fornite ai lavoratori devono essere:

- **Comprensibili:** A tal fine potrebbero essere necessarie traduzioni nelle lingue dei lavoratori o dei materiali di supporto in formato audio e/o video per i lavoratori disabili e i lavoratori che hanno difficoltà a leggere e scrivere.
- **Tempestivo:** Devono essere fornite prima dell'inizio del rapporto di lavoro.
- **Pertinenti:** Riguardano i diritti dei lavoratori, i loro obblighi, le loro responsabilità e le loro condizioni di occupazione. Sono incluse informazioni relative a:



- Orari di lavoro e retribuzione maggiorata per il lavoro straordinario
- Formazioni e altre prestazioni
- Remunerazione e termini di pagamento
- Accesso al meccanismo di lamentele

Le medesime informazioni comprensibili devono essere fornite ai lavoratori assunti in maniera indiretta (es. tramite agenzie di reclutamento, subappaltatori in materia di lavoro o intermediari).

#### 10.4 **DOMANDA FONDAMENTALE: L'azienda soggetta all'audit non usa i rapporti di lavoro in modo chiaramente contrario allo scopo della legge**

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i termini di occupazione siano conformi al loro effettivo scopo. I rapporti di lavoro non vengono instaurati per aggirare la legge.

In caso di abusi, determinati rapporti di lavoro legali possono danneggiare i lavoratori. Il produttore deve evitare:

- Programmi di apprendistato in cui non è presente alcun interesse nei confronti di sviluppo di competenze o futura occupazione regolare
- Lavoro stagionale o di contingenza utilizzati per mettere a repentaglio la protezione dei lavoratori

Determinati rapporti di lavoro possono essere creati al fine di coprire pratiche illegali o limitare i diritti dei lavoratori. Il produttore deve essere estremamente vigile ed evitare di essere coinvolto in maniera diretta o indiretta in:

- **Contratti di sola manodopera:** L'appaltatore (o il subappaltatore) si limita al reclutamento, all'approvvigionamento o al piazzamento dei lavoratori per lo svolgimento di un lavoro, una mansione o un servizio per il datore di lavoro. Di fatto tale rapporto di lavoro copre pratiche di lavoro forzato.
- **Subappalto di lavoratori:** Il subappalto dovrebbe avere luogo per ragioni di efficienza e qualità, non per compromettere i diritti dei lavoratori. (es. per evitare di raggiungere il numero minimo di lavoratori che consenta la presenza di rappresentanti dei lavoratori o che conferisca il diritto a costituirsi in sindacato).

In entrambi i casi il produttore deve essere in grado di illustrare la logica imprenditoriale dei rapporti di occupazione e dimostrare che i diritti dei lavoratori vengono garantiti.



#### **Documenti legati all'area di performance in questione**

- Contratti di impiego e/o manifesti in cui vengono illustrati i diritti e i doveri dei lavoratori
- Registri e procedure di reclutamento e assunzione
- Panoramica dei fornitori subappaltati
- Panoramica delle posizioni da apprendista assegnate
- Panoramica dei lavoratori stagionali



I produttori che si approvvigionano direttamente dalle aziende agricole devono diffondere questi criteri presso le aziende agricole e fornire loro sostegno nel processo di attuazione. Si raccomanda ai produttori di formare almeno una persona responsabile di garantire che i valori e i principi amfori BSCI siano comunicati almeno alle aziende agricole più importanti per la propria azienda.

## Area di performance 11: Divieto di lavoro forzato

Il lavoro forzato include qualsiasi forma di schiavitù o lavoro forzato, coatto, obbligato, involontario o nell'ambito della tratta degli esseri umani.

Il lavoro forzato o coatto non è accettabile in alcuna circostanza.

I rischi di lavoro forzato non sono determinati esclusivamente dalle condizioni di lavoro in fabbrica o nelle aziende agricole: tale fenomeno può avvenire anche nell'ambito del processo di reclutamento. I lavoratori possono essere sfruttati da parte di agenti senza scrupoli prima ancora di entrare in fabbrica o di mettere piede nell'azienda agricola.

Nel comparto agricolo qualsiasi coltivazione organizzata su una base comunale secondo la legge o i costumi locali non viene considerata una coltivazione obbligatoria. Tale atteggiamento è in linea con la Convenzione ILO 29 (art. 19.2) e il produttore può utilizzare tale spiegazione con il produttore.

### 11.1 **DOMANDA FONDAMENTALE:** L'azienda soggetta all'audit non assume lavoratori sotto forma di schiavitù, di lavoro forzato, coatto, obbligato, involontario o nell'ambito della tratta degli esseri umani

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori siano assunti:

- In base al "criterio della loro libera scelta"
- Alla luce della loro consapevolezza dei propri diritti e doveri
- Senza alcun rischio, potenziale o effettivo, di essere soggetti a lavori forzati

Ai lavoratori è permesso di:

- Terminare il proprio rapporto di lavoro liberamente a condizione che diano un ragionevole preavviso al datore di lavoro
- Lasciare la sede di lavoro alla fine del proprio orario di lavoro senza essere fermati o trattenuti da agenti di sicurezza (armati o non armati)
- Lasciare il sito di produzione e gli alloggi nel loro tempo libero senza dovere richiedere alcun permesso
- Optare per un alloggio che non sia quello offerto dal datore di lavoro, qualora sussista tale possibilità

Il produttore deve assicurarsi che:

- I permessi di lavoro siano validi e non mostrino che i lavoratori sono stati vittime della tratta degli esseri umani
- I lavoratori ricevano visti, alloggi, formazioni, retribuzioni e formazioni senza essere soggetti ad alcuna forma di servitù
- Ai lavoratori non venga richiesto di lasciare come cauzione effetti personali importanti o documenti personali (es. passaporto)
- Ai lavoratori non venga impedito illegalmente e contro la loro volontà di ricevere i salari o le prestazioni a loro dovuti

**Lavoro carcerario:** Il presente termine si riferisce a una forma di occupazione per detenuti

Il lavoro carcerario non costituisce di per sé una violazione dei diritti umani qualora vengano soddisfatte determinate condizioni:

- I detenuti svolgono attività lavorative a titolo di volontari, senza essere sottoposti a pressione o minacce di punizioni
- I detenuti svolgono le proprie mansioni in condizioni più analoghe possibili a quelle di un rapporto di lavoro in condizioni di libertà (es. in termini di livello salariale, sicurezza sociale e salute e sicurezza sul lavoro), nel limite delle condizioni possibili per i detenuti

**Lavoro carcerario in Cina:** amfori BSCI raccomanda agli aderenti amfori BSCI di non collaborare con partner commerciali che ricorrano al lavoro carcerario in Cina in quanto:

- I diritti dei detenuti lavoratori non sono soggetti alla normativa cinese in materia di lavoro bensì rientrano nel campo d'applicazione del diritto carcerario e del diritto penale
- I diritti dei lavoratori (incluse le tariffe degli straordinari) non sono rispettati in maniera adeguata
- La retribuzione dei detenuti è a discrezione della direzione carceraria
- I regolamenti penitenziari non consentono di effettuare audit amfori BSCI

**Sumangali in India meridionale:** Lo sumangali avviene qualora le aziende reclutino giovani donne non sposate in villaggi rurali per svolgere lavori dalla durata di diversi anni aventi. Tali attività lavorative hanno le seguenti caratteristiche:

- **Intermediari:** Il reclutamento delle giovani non sposate nei villaggi rurali avviene perlopiù tramite intermediari
- **Pagamento forfettario:** Il datore di lavoro trattiene il totale o una parte del salario regolare delle giovani impegnandosi a versare un pagamento forfettario a termine del contratto
- **Controllo:** le giovani non hanno libertà di movimento, viene verificato che dormano nei dormitori forniti dall'intermediario o dal datore di lavoro

Lo sumangali costituisce un ulteriore fattore di rischio per il lavoro forzato in quanto le giovani coinvolte:

- Vengono allontanate dalle proprie regioni di origine e le loro possibilità di tornarsi da donne libere sono limitate
- Spesso appartengono alla casta indiana più bassa e hanno un accesso limitato all'istruzione
- Percepiscono salari al di sotto del salario minimo
- Non dispongono alcuna garanzia del fatto che riceveranno il pagamento forfettario (es. pro rata) e sono soggette a trattenute illegali sui propri salari
- Sono soggette a maggiori rischi di molestie in quanto sono solitamente relegate in alloggi segregati

Il produttore deve prestare particolare attenzione a evitare tale situazione garantendo che le giovani:

- siano soggette a misure di protezione particolare per giovani lavoratori
- ricevano la remunerazione inizialmente pattuita e comunicata, senza alcuna trattenuta illegale
- abbiano orari di lavoro adeguati alla loro situazione di apprendistato
- abbiano libertà di movimento

## 11.2 L'azienda soggetta all'audit agisce in modo rigoroso e diligente in caso di assunzione o reclutamento diretto o indiretto di lavoratori migranti

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per impiegare lavoratori migranti in modo tale da non costituire un fattore di rischio per il lavoro forzato. Ciò risulta essere di particolare importanza in caso di assunzione indiretta dei lavoratori (es. tramite agenzie di reclutamento, subappaltatori in materia di lavoro o intermediari).

Il produttore si assicura di evitare tale situazione qualora:

- Il paese di origine e il paese ospitante non forniscano una protezione adeguata ai lavoratori migranti
- I lavoratori siano costretti a pagare i costi (elevati) di reclutamento a un'agenzia per ottenere un visto di lavoro e l'agenzia non riveli loro l'importo delle trattenute e della remunerazione del proprio lavoro
- I lavoratori siano soggetti a limitazioni della propria libertà in quanto i loro visti o i loro documenti di viaggio sono controllati dall'agenzia o dal produttore
- I lavoratori non comprendano la lingua del paese ospitante (il che li mette in una posizione di maggiore vulnerabilità)

**Reclutamento indiretto:** Il produttore dovrebbe prestare grande attenzione ai termini di occupazione dei lavoratori al momento dell'assunzione di lavoratori tramite agenzie di reclutamento o intermediari. Le agenzie di reclutamento devono rispettare determinate caratteristiche definite dalla legge per essere considerate "agenzie riconosciute". In caso contrario costituiscono infatti un fattore di rischio troppo alto per la reputazione commerciale dell'azienda. In tale contesto:

Il produttore ha una buona panoramica delle modalità di reclutamento da parte dell'agenzia e considera li seguenti criteri:

- **Trasparenza:** Mancanza di coercizione e minacce di violenza, informazioni accurate sulle condizioni di occupazione e contratti nella lingua che il lavoratore comprende.
- **Sicurezza:** Libertà di movimento, nessuna confisca di documenti personali o effetti personali fondamentali, nessun reclutamento semi-legale, nessun rifiuto di concessione di prestazioni sociali, nessun orario di lavoro eccessivo né cattive condizioni di lavoro.
- **Retribuzione da parte del datore di lavoro:** I lavoratori non versano somme per ottenere il posto di lavoro, i costi legati al reclutamento sono a carico del datore di lavoro.

Le agenzie di reclutamento devono essere considerate come dei partner commerciali di rilievo da parte del produttore in quanto costituiscono per lui un ulteriore fattore di rischio a livello sociale.

**Forme più diffuse di lavoro forzato:** Le forme più diffuse di lavoro forzato sono da ricercarsi nello sfruttamento dei lavoratori migranti tramite:

- La confisca dei passaporti e degli effetti personali
- La mancata erogazione dei contratti di lavoro o fornitura dei contratti di lavoro solo in lingua straniera
- Mancati pagamenti, pagamenti inadeguati, pagamenti irregolari, trattenute sui salari, pagamenti forfettari, pagamenti esclusivamente in natura (remunerazione in beni e servizi anziché in moneta)
- Trattenute illegali sui salari
- Orari di lavoro lunghi
- Condizioni di vita scadenti e negato accesso ad acqua o alimenti
- Ricorso a violenza o minacce di violenza

I presenti comportamenti sono considerati inaccettabili e i produttori devono evitare di essere coinvolti direttamente o indirettamente in essi.

### **11.3 DOMANDA FONDAMENTALE: L'azienda soggetta all'audit non sottopone i lavoratori a trattamenti disumani o degradanti, a punizioni corporali, a insulti e/o a coercizione fisica o psicologica**

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire che i lavoratori vengano trattati con rispetto e non siano soggetti ad abusi fisici o psicologici.

A tal fine il produttore:

- Stabilisce e mantiene una cultura del rispetto in tutta l'azienda
- Premia il trattamento rispettoso dei lavoratori partendo dai membri del direttivo e dai supervisor
- Fornisce regolarmente formazioni ai lavoratori e ai supervisor in merito ai vantaggi del trattamento rispettoso degli altri

Il produttore garantisce che le misure disciplinari non comportino:

- Punizioni fisiche
- Misure coercitive quali:
  - Schiavitù per debiti
  - Limitazione della libertà di movimento
  - Violenza
  - Minacce e intimidazioni

**Alloggi:** Qualora il produttore metta a disposizione degli alloggi per i lavoratori, deve assicurarsi che le condizioni di vita siano dignitose per loro. Deve essere prestata particolare attenzione ai lavoratori più vulnerabili quali lavoratori migranti, lavoratori stagionali, giovani lavoratori o lavoratrici in stato di gravidanza.

Negli alloggi devono essere almeno messi a disposizione:

- Letti separati gli uni dagli altri
- Armadietti per riporre gli effetti personali
- Alloggi e servizi igienici separati per uomini e donne

### **11.4 L'azienda soggetta all'audit ha redatto per iscritto tutte le misure disciplinari e le illustra oralmente ai lavoratori in modo chiaro e comprensibile**

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta i provvedimenti necessari per garantire che le misure disciplinari siano:

- Coerenti e a norma di legge
- Redatte per iscritto e facilmente consultabili da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti
- Chiare riguardo a comportamenti censurabili e a eventuali misure disciplinari
- Chiare riguardo ai responsabili e ai canali di comunicazione (richiami inclusi)
- Prive di deduzioni inique o pene pecuniarie che possono costituire trattenute illegali



## Documenti legati all'area di performance in questione

- Prove documentali delle formazioni svolte da lavoratori, direttivo e risorse umane (es. lista dei partecipanti con firme)
- Prove documentali relative alle misure disciplinari
- Procedure e registri di reclutamento
- Contratti di impiego o accordi, compresi quelli con agenzie di reclutamento, subappaltatori in materia di lavoro e intermediari (se pertinente) nonché contratti del personale addetto alla sicurezza, alle pulizie e ad altri servizi
- Prove documentali dei procedimenti disciplinari e delle misure intraprese



I produttori che si approvvigionano direttamente dalle aziende agricole devono diffondere questi criteri presso le aziende agricole e fornire loro sostegno nel processo di attuazione. Si raccomanda ai produttori di formare almeno una persona responsabile di garantire che i valori e i principi amfori BSCI siano comunicati almeno alle aziende agricole più importanti per la propria azienda.

Note:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Area di performance 12: Tutela ambientale

Le aziende commerciali hanno la responsabilità di seguire le leggi in materia ambientale, ridurre al minimo il proprio impatto negativo sull'ambiente e apportare un contributo positivo allo sviluppo a lungo termine.

A seconda dei processi di produzione del produttore si possono intendere per tutela ambientale uno o più dei punti riportati di seguito:

- Consumo energetico ed emissioni di gas serra
- Emissioni di sostanze inquinanti
- Utilizzo di sostanze chimiche pericolose
- Gestione della fertilità del suolo e delle acque
- Conservazione della biodiversità

I produttori amfori BSCI devono essere in grado di svolgere i processi e procedure per tutelare l'ambiente relativi alla propria attività commerciale.

### 12.1 L'azienda soggetta all'audit identifica costantemente gli impatti significativi e le implicazioni ambientali associate alla propria attività.

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per comprendere in modo ottimale l'impatto ambientale delle proprie attività commerciali.

L'autovalutazione del proprio impatto ambientale include:

- Tutti i processi che si svolgono nell'ambito dell'azienda commerciale
- I nuovi processi di produzione o le attrezzature recentemente installate, che vengono integrate immediatamente nella valutazione
- Una chiara comprensione delle modalità di impatto ambientale dell'azienda
- Periodi di tempo predefiniti per svolgere tali valutazioni
- Personale responsabile competente per la raccolta di tali dati e lo svolgimento della valutazione

### 12.2 L'azienda soggetta all'audit dispone di procedure in atto per garantire l'integrazione della normativa locale in materia ambientale all'interno della propria performance aziendale

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire il rispetto delle norme in materia ambientale tramite:

- L'integrazione di policy e procedure ambientali nella propria strategia di core business
- L'integrazione di tali policy e procedure nella propria cultura aziendale e organizzativa, di cui esse rappresentano una componente evidente

Il produttore sviluppa modalità efficaci per garantire:

- L'identificazione continua di leggi in materia ambientale
- La definizione di requisiti ambientali applicabili alle proprie attività quotidiane
- L'identificazione di fonti d'informazione sulle leggi in materia ambientale quali:
  - Pagine web specializzate
  - Pubblicazioni da parte di esperti settoriali
  - Servizi su misura da parte di aziende specializzate

### 12.3 L'azienda soggetta all'audit ha i permessi e le licenze ambientali richiesti

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per avere permessi e licenze ambientali aggiornati.

Il produttore è a conoscenza dei permessi e delle licenze richiesti a norma di legge per la propria tipologia specifica di attività commerciale.

Qualora un permesso o una licenza ambientale non dovessero essere disponibili al momento dell'audit, il produttore deve perlomeno averli richiesti all'autorità competente e avere prove documentali di tale richiesta.

### 12.4 L'azienda soggetta all'audit gestisce i rifiuti in modo da non provocare inquinamento ambientale

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per gestire i rifiuti prodotti dalla propria attività commerciale in modo da ridurre o eliminare l'inquinamento ambientale.

Sono presenti aree in cui lo smaltimento e/o la separazione dei rifiuti non sono gestite da enti pubblici. Tali aree possono portare alla dispersione dei rifiuti nell'ambiente.

Indipendentemente dalla normativa nazionale, il produttore dispone di procedure in atto per:

- Identificare e separare i rifiuti a seconda della tipologia (pericolosi o non pericolosi), imballaggi inclusi
- Definire i requisiti di movimentazione specifici (es. smaltimento tramite un agente autorizzato o in luoghi specializzati)
- Sensibilizzare i lavoratori in merito ai rifiuti prodotti e al loro corretto smaltimento
- Evitare la dispersione dei rifiuti nell'ambiente
- Evitare l'incenerimento di rifiuti all'aria aperta
- Smaltire la plastica e i contenitori dei prodotti chimici vuoti senza alcun impatto ambientale né danni a persone

### 12.5 L'azienda soggetta all'audit gestisce le acque nel rispetto dell'ambiente, fonti locali incluse

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per promuovere la conservazione dell'acqua e ridurre gli sprechi. Ciò vale per le acque per scopi industriali e per il consumo personale.

Le possibili pratiche comprendono:

- Adeguata identificazione di sorgenti d'acqua, fiumi, laghi e altri ecosistemi acquatici nella zona
- Valutazioni dei rischi documentate che motivino le decisioni di gestione dell'uso delle acque (es. irrigazione agricola)
- Sensibilizzazione relativa alla riduzione degli sprechi d'acqua
- Policy e procedure per includere nel proprio modello aziendale la conservazione delle risorse idriche e la riduzione degli sprechi d'acqua.

Il direttore e i lavoratori sono a conoscenza delle fonti d'acqua locali e del loro utilizzo, della loro supervisione e della loro conservazione in relazione all'azienda in questione.





### **Documenti legati all'area di performance in questione**

- Valutazione dei rischi ambientali
- Identificazione cartografica delle sorgenti d'acqua, dei fiumi e laghi nell'area in cui si trovano le attività dell'azienda soggetta all'audit
- Calcolo delle risorse umane ed economiche necessarie per soddisfare i requisiti minimi in materia sociale e ambientale
- Certificati e licenze ambientali validi



I produttori che si approvvigionano direttamente dalle aziende agricole devono diffondere questi criteri presso le aziende agricole e fornire loro sostegno nel processo di attuazione. Si raccomanda ai produttori di formare almeno una persona responsabile di garantire che i valori e i principi amfori BSCI siano comunicati almeno alle aziende agricole più importanti per la propria azienda.

Note:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Area di performance 13: Commercio etico

Per “comportamenti aziendali non etici” vengono intese a falsificazioni, frodi, false dichiarazioni, corruzione, estorsione e appropriazione indebita.

I produttori devono presentare informazioni accurate e valide all’auditor amfori BSCI:

- La documentazione e i registri non devono essere stati soggetti a modifiche e devono rispecchiare la situazione effettiva del sito (o dei siti) di produzione e dei partner commerciali del produttore
- Devono essere messi a disposizione i risultati invariati degli audit precedenti (svolti da amfori BSCI e da altri entità) e/o i registri delle ispezioni di governo
- Deve essere prestata particolare attenzione nell’assicurarsi che le informazioni sensibili vengano raccolte e archiviate con le dovute tutele (es. cartelle cliniche), nel rispetto della privacy del personale e dei lavoratori

### 13.1 L’azienda soggetta all’audit si oppone attivamente a ogni atto di corruzione, estorsione e appropriazione indebita nonché a ogni forma di corruzione nelle proprie attività di azienda commerciale

Ciò comporta che il produttore (l’azienda soggetta all’audit) adotta le misure necessarie per garantire che un comportamento aziendale etico sia parte integrante di tutte le proprie attività. A tal fine il produttore:

- Dispone di una policy in atto (es. Codice di condotta amfori BSCI) che condanna pubblicamente gli atti di corruzione ed estorsione in quanto atteggiamenti non etici e inaccettabili
- Dispone di procedure in atto per prevenire, identificare e porre rimedio ad atti di corruzione
- Identifica in quali ambiti possono sussistere i maggiori rischi di corruzione
- Accerta e scoraggia qualsiasi cattiva condotta da parte dei propri lavoratori, in particolare da parte di coloro aventi potere decisionale
- Premia i comportamenti etici e l’integrità dei propri lavoratori e dei membri del direttivo
- Affronta le tematiche dell’etica e dell’integrità nelle formazioni offerte ai lavoratori e ai membri del direttivo
- Sottopone a monitoraggio e riduce il rischio di corruzione nei rapporti con agli stakeholder (es. gli auditor)

### 13.2 L’azienda soggetta all’audit conserva informazioni accurate in merito alle proprie attività, struttura organizzativa e performance

**Divulgazione delle informazioni:** Il produttore condivide le informazioni relative alle proprie attività in conformità con la normativa applicabile e le pratiche standard del proprio comparto.

Il produttore si assicura che le informazioni relative alla propria azienda siano:

- **Fedeli alla realtà:** Le informazioni presentate dal produttore agli aderenti amfori BSCI e/o agli auditor sono esatte.
- **Strutturate:** Le informazioni su diverse strutture e le modalità in cui il produttore organizza il proprio sito di produzione devono essere chiare, organizzate e disponibili per la consultazione.

### Attività e performance:

- Quanto sostenuto dal produttore in merito alla propria attività è corretto (es. volume di produzione, numero di lavoratori, orari di lavoro, assunzione diretta o indiretta)
- I risultati degli audit precedenti (audit amfori BSCI e altri) o delle ispezioni di governo sono disponibili per la consultazione, inclusi i follow-up relativi a risultati precedentemente segnalati

### 13.3 **DOMANDA FONDAMENTALE: L'azienda soggetta all'audit adotta le misure necessarie per evitare:**

- **La falsificazione di qualsiasi informazione legata alle proprie attività, struttura e performance**
- **Qualsiasi atto di falsa dichiarazione all'interno della propria catena di fornitura**

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per garantire trasparenza e onestà riguardo alla struttura aziendale e alla catena di fornitura.

**Falsificazione, frode e falsa dichiarazione:** Sono azioni intenzionali volte a causare danni o perdite a terzi e ottenere vantaggi diretti o indiretti.

Frodi e false dichiarazioni nella catena di fornitura hanno ripercussioni sull'integrità della catena di fornitura stessa e possono portare alla realizzazione di prodotti scadenti o difettosi.

Il produttore si impegna seriamente nello sviluppo di rapporti commerciali fondati sulla fiducia ed evita pertanto tali azioni. Deve assicurarsi che, qualora un membro del personale si comporti in maniera non etica, vengano effettuati accertamenti adeguati e applicate misure disciplinari.

### 13.4 **L'azienda soggetta all'audit raccoglie, utilizza ed elabora le informazioni personali con le dovute precauzioni e in conformità con la normativa e i requisiti in materia di privacy e sicurezza delle informazioni**

Ciò comporta che il produttore (l'azienda soggetta all'audit) adotta le misure necessarie per raccogliere ed elaborare le informazioni personali con il massimo rispetto per i diritti fondamentali (in particolare del diritto alla privacy)

Il produttore presta attenzione in caso di lavoratori assunti direttamente, partner commerciali, clienti e consumatori che si trovano nella propria sfera d'influenza.

Viene prestata particolare attenzione alle modalità di raccolta dei dati di modo da assicurare la protezione dei lavoratori (es. cartelle cliniche).



#### **Documenti legati all'area di performance in questione**

- Policy anticorruzione
- Valutazione dei rischi di corruzione
- Procedura per l'accertamento e l'impedimento di comportamenti immorali
- Comunicazioni e formazioni per promuovere e ricompensare l'integrità



I produttori che si approvvigionano direttamente dalle aziende agricole devono diffondere questi criteri presso le aziende agricole e fornire loro sostegno nel processo di attuazione. Si raccomanda ai produttori di formare almeno una persona responsabile di garantire che i valori e i principi amfori BSCI siano comunicati almeno alle aziende agricole più importanti per la propria azienda.

Note:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## CAPITOLO 4: COMPrensIONE DEI RISULTATI DELL'AUDIT AMFORI BSCI

**Un'occasione per imparare:** I risultati dell'audit amfori BSCI sono un resoconto per iscritto di tutte le informazioni raccolte nel corso dell'audit.

Contengono prove documentali e valutazioni relative a tutte le aree di performance.

Il produttore deve comprendere in che modo le aree di performance sono interconnesse e considerare l'audit come un'occasione per imparare. I risultati dell'audit forniranno informazioni fondamentali per la pianificazione di un percorso volto al conseguimento di miglioramenti sostenibili.

**Risultati dell'audit:** Tutte le informazioni raccolte nel corso dell'audit amfori BSCI vengono riportate nei risultati dell'audit amfori BSCI.

In essi sono compresi:

- Dati correlati
- Dati delle interviste
- Prove documentali
- Valutazione della performance dell'azienda principale soggetta all'audit
- Valutazione della performance delle aziende agricole (qualora rilevanti)
- Relazione dei risultati
- Commenti riservati (non visualizzabili da parte del produttore)

**Riunione di chiusura e relazione dei risultati:** La riunione di chiusura costituisce il momento conclusivo dell'audit amfori BSCI. L'auditor utilizzerà tale occasione per:

- Presentare i risultati dell'audit interna, se applicabile
- Illustrare le buone prassi e le aree di miglioramento identificate nel corso dell'audit
- Chiarire eventuali dubbi legati all'audit amfori BSCI e al suo seguito

Il produttore utilizzerà tale occasione per:

- Porgere tutte le domande che gli ritenga necessarie al fine di ottenere maggiore chiarezza in merito al significato dell'audit e al suo seguito
- Coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori e i membri del direttivo (presenti alla riunione finale e in grado di avviare una pianificazione relativa alle attività da intraprendere in futuro)

Una volta forniti i chiarimenti, una copia stampata della relazione dei risultati deve essere firmata da:

- Auditor
- Rappresentante legale del produttore
- Rappresentante dei lavoratori (se applicabile)

**Firma della relazione dei risultati:** La firma del produttore non implica il suo accordo con i contenuti. Riconosce esclusivamente lo svolgimento dell'audit in maniera adeguata. Il produttore può richiedere all'auditor di integrare nella relazione dei risultati i propri commenti effettuati durante la riunione di chiusura.

Sia il produttore che l'auditor conservano una copia della relazione dei risultati.

**Versione online:** I risultati dell'audit completi sono disponibili per il produttore sulla piattaforma amfori BSCI dopo 10 giorni dalla data di svolgimento dell'audit. Per avere accesso a tali informazioni il produttore deve effettuare l'accesso utilizzando la **propria password**. Qualora il produttore abbia dimenticato la propria password, deve contattare l'amministratore amfori BSCI tramite la piattaforma amfori BSCI.

**Versione in formato PDF:** Il produttore può presentare richiesta ai propri clienti (o auditor) di fornire un **resoconto dei risultati** in formato PDF

**NOTA BENE:** La valutazione dell'audit viene calcolata automaticamente. In essa vengono illustrati i miglioramenti da attuare da parte del produttore in ogni area di performance. Non funge da garanzia per la performance sociale del produttore e non lo solleva dalla necessità di compiere miglioramenti continui.

**Miglioramento della performance sociale:** Amfori BSCI sostiene i produttori affinché essi migliorino la propria performance sociale tramite processi di miglioramento e follow-up.

- **Come prendere provvedimenti?**

Si rimanda ai seguenti documenti:

- [Sezione II del Manuale di sistema amfori BSCI](#), Capitolo 15: Il piano di miglioramento.
- [Sezione II del Manuale di sistema amfori BSCI](#), Capitolo 16: Follow-up e miglioramento continuo

- **Quali sono gli strumenti a disposizione?**

Il presente modello:

- [Modello 9 amfori BSCI: Piano di miglioramento](#)

Note:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

