

STANDARD DI AGRICOLTURA SOSTENIBILE DI RAINFOREST ALLIANCE

REQUISITI DI FILIERA

**RAINFOREST
ALLIANCE**



Versione 1.2

INFORMAZIONI SU RAINFOREST ALLIANCE

Rainforest Alliance mira a creare un mondo più sostenibile facendo leva sulle forze sociali e di mercato per proteggere la natura e migliorare le vite degli agricoltori e delle comunità agricole.

Esclusione di responsabilità per la traduzione

Per chiarire eventuali dubbi sull'esatto significato delle informazioni contenute nella traduzione, occorre fare riferimento alla versione ufficiale in

inglese. Eventuali discrepanze o differenze di significato dovute alla traduzione non sono vincolanti e non hanno alcun effetto ai fini dell'audit o della certificazione.

Volete saperne di più?

Per ulteriori informazioni su Rainforest Alliance, visitare www.rainforest-alliance.org, scrivere a info@ra.org o contattare la sede Rainforest Alliance di Amsterdam, all'indirizzo De Ruijterkade 6, 1013AA Amsterdam, Paesi Bassi.

Qualunque utilizzo, tra cui la riproduzione, la modifica, la distribuzione o la ripubblicazione del contenuto del presente documento senza il previo consenso di Rainforest Alliance è strettamente vietato.

Nome del documento

Standard di agricoltura sostenibile di Rainforest Alliance, Requisiti di filiera

Codice documento:

SA-S-SD-2-V1.2IT

Versione:

1.2

Data della prima pubblicazione:

30 giugno 2020

Data di revisione:

31 gennaio 2022

Valido da:

1° luglio 2022

Scadenza:

Fino a nuove disposizioni

Elaborato da:

Dipartimento Standard & Assurance, Rainforest Alliance

Approvato da

Direttore Standard & Assurance

Collegato a (codice e nome dei documenti, se del caso):

SA-S-SD-1 Standard di agricoltura sostenibile 2020 di Rainforest Alliance, Requisiti per le aziende agricole Tutti gli altri allegati, le indicazioni e le politiche indicate nel presente documento.

Sostituisce:

SA-S-SD-2-V1.1 Standard di agricoltura sostenibile 2020 di Rainforest Alliance, Requisiti di filiera

Valido per:

Titolari di certificati della filiera

Paese/Regione:

Tutti

Colture:

Tutte le colture nell'ambito del sistema di certificazione di Rainforest Alliance; si rimanda alle Regole di certificazione.

Tipo di certificazione:

Titolari di certificati della filiera

MODIFICHE PRINCIPALI NELLA VERSIONE 1.2

Panoramica degli adattamenti principali in questo documento

SA-S-SD-2-V1.2 Standard di Agricoltura Sostenibile di Rainforest Alliance, Requisiti della filiera, pubblicato il 31 gennaio 2022, rispetto a

SA-S-SD-2-V1.1 Standard di Agricoltura Sostenibile di Rainforest Alliance, Requisiti della filiera, pubblicato il 31 gennaio 2021

Numero del requisito	Oggetto	Modifica
1.5.1	Meccanismo di reclamo	Correzione. Il Comitato Reclami è costituito dalla dirigenza e deve includere almeno un membro/rappresentante dei lavoratori.
3.2.4	Pagamento del Differenziale di sostenibilità	Correzione. A seconda della coltura, unitamente agli accordi contrattuali, possono essere previsti impegni che specificano l'importo ed altri termini relativi al Differenziale di sostenibilità.
3.2.6	Registrazione del Differenziale di sostenibilità	Semplificazione del requisito, dettagli più specifici sono contenuti nell'Allegato S14 Responsabilità condivisa.
3.3.5	Registrazione degli Investimenti di sostenibilità	Semplificazione del requisito, dettagli più specifici sono contenuti nell'Allegato S14 Responsabilità condivisa.
3.3.6	Pagamento degli Investimenti di sostenibilità	Aggiunta di un nuovo requisito ai sensi del quale il titolare del certificato responsabile deve disporre di accordi contrattuali o impegni chiari che specifichino l'importo ed altri termini relativi agli Investimenti di sostenibilità. Questo requisito è ora in linea con il requisito 3.2.4 che impone gli stessi accordi contrattuali o impegni per il Differenziale di sostenibilità.
5.3.1	Contratti scritti per i lavoratori	Chiarimento del fatto che sono richiesti contratti di lavoro scritti per i lavoratori permanenti ed interinali che lavorano per tre mesi consecutivi o più.
5.3.3	Salario minimo	Eliminazione dell'adeguamento annuale dei salari all'inflazione. Questa clausola ora è inclusa come requisito facoltativo separato 5.1.13.
5.3.5	Deduzioni salariali	Aggiunta per specificare che il datore di lavoro effettua tali rimesse in modo completo e puntuale.
5.3.13	Salario minimo	Adeguamento annuale dei salari all'inflazione. Eliminazione del nuovo requisito facoltativo per l'adeguamento all'inflazione dai requisiti 5.3.3 e 5.4.2.
5.4.2	Salario di sussistenza	Piano di miglioramento salariale. Eliminazione dell'adeguamento annuale dei salari all'inflazione.
5.5.2	Straordinario	Estensione delle circostanze eccezionali in cui possono essere ammessi ulteriori straordinari per le colture con un periodo di raccolta breve, fino a 6 settimane.
6.5.6	Raccolta dell'acqua piovana	Modifica dell'utilizzo dell'acqua piovana raccolta in modo da includere altre finalità agricole oltre all'irrigazione.

INDICE

INTRODUZIONE

Re-immaginare la certificazione	5
Standard di agricoltura sostenibile 2020:	
Requisiti di filiera	5
Sviluppo degli standard	5
Programma di Certificazione 2020	6
Panoramica dei requisiti di filiera	7
Contestualizzazione del profilo di rischio dei titolari di certificati	8

CAPITOLO 1: GESTIONE

1.1 Gestione	10
1.2 Amministrazione	11
1.4 Ispezione interna ed autovalutazione	12
1.5 Meccanismo di reclamo	13
1.6 Parità di genere	14

CAPITOLO 2: TRACCIABILITÀ

2.1 Tracciabilità	16
2.2 Tracciabilità sulla piattaforma online	17
2.3 Bilancio di massa	18

CAPITOLO 3: REDDITO E RESPONSABILITÀ CONDIVISA

3.2 Differenziale di Sostenibilità	20
3.3 Investimenti di Sostenibilità	20
3.4 Contributi di filiera per il pagamento dei salari di sussistenza	21

CAPITOLO 5: ASPETTI SOCIALI

5.1 Approccio "valuta ed agisci" in tema di sfruttamento minorile, lavoro forzato, discriminazione, violenza e molestie sul luogo di lavoro	23
5.2 Libertà di associazione	25
5.3 Salari e contratti	26
5.5 Condizioni di lavoro	28
5.6 Salute e sicurezza	29

CAPITOLO 6: AMBIENTE

6.6 Gestione delle acque reflue	32
---------------------------------	----

Allegati

S1 Glossario
S3 Valutazione del rischio
S4 Protocollo riparativo
S6 Tracciabilità
S14 Responsabilità condivisa

Indicazioni (non vincolanti)

Guida generale
Documento orientativo E: Meccanismo di reclamo
Documento orientativo F: Parità di genere
Documento orientativo L: Valuta ed agisci
Documento orientativo R: Strumento di monitoraggio Valuta ed agisci

INTRODUZIONE

LA NOSTRA VISIONE

RE-IMMAGINARE LA CERTIFICAZIONE

La fusione di Rainforest Alliance ed UTZ nel 2018 è stata per noi un passaggio naturale, che ci ha permesso di combinare le nostre esperienze e sviluppare un approccio lungimirante alla certificazione, adatto alle sfide con cui oggi l'agricoltura sostenibile e le relative filiere devono confrontarsi.

"Re-immaginare la certificazione" rappresenta la nostra visione di lungo periodo basata su una serie di principi fondanti: miglioramento continuo, sfruttamento dei dati, assurance basata sul rischio, contestualizzazione e responsabilità condivisa.

STANDARD DI AGRICOLTURA SOSTENIBILE 2020: REQUISITI DI FILIERA

Il tema della sostenibilità dovrebbe continuare anche una volta usciti dall'azienda agricola: gli acquirenti nelle filiere certificate devono fornire maggiore supporto agli agricoltori affinché possano lavorare in maniera più sostenibile. Con il Programma di Certificazione 2020 di Rainforest Alliance miriamo a promuovere non solo la trasparenza, ma anche pratiche commerciali responsabili da parte delle imprese lungo l'intera filiera.

Come primo passo verso la nostra visione "Re-immaginare la certificazione", i requisiti di filiera dello Standard di agricoltura sostenibile introducono svariate innovazioni, tra cui un pacchetto contestualizzato di criteri adattati alle circostanze di ciascun titolare di certificato, una valutazione del rischio rafforzata per identificare e gestire i rischi legati alla sostenibilità ma anche requisiti di responsabilità condivisa per premiare gli agricoltori che producono in modo sostenibile e puntare agli investimenti per conseguire gli obiettivi di sostenibilità. Una descrizione dettagliata di queste innovazioni è disponibile nel documento "Standard di agricoltura sostenibile 2020 – Introduzione" disponibile sul sito web di Rainforest Alliance.

I Requisiti per le aziende agricole ed i Requisiti di filiera insieme formano lo Standard di agricoltura sostenibile di Rainforest Alliance. I requisiti applicabili ai titolari di certificati agricoli sono ripresi nel documento contenente i Requisiti per le aziende agricole.

I requisiti applicabili ai titolari di certificati di filiera sono ripresi nel documento contenente i Requisiti di filiera. Ciò significa che la numerazione nei due documenti potrebbe mostrare interruzioni.

SVILUPPO DELLO STANDARD

Rainforest Alliance è membro a pieno titolo di ISEAL. Lo Standard di agricoltura sostenibile 2020 è stato sviluppato, con riferimento alle parti pertinenti, secondo il Codice di Buone Pratiche alla base dello Standard ISEAL. Ciò garantisce che i documenti siano pertinenti, trasparenti e che riflettano un equilibrio di interessi tra gli stakeholder.



PROGRAMMA DI CERTIFICAZIONE 2020

Il Programma di Certificazione 2020 di Rainforest Alliance pone le basi dell'approccio che abbiamo scelto per re-immaginare la certificazione. Il nuovo standard, il sistema di assurance ed i relativi sistemi di dati e tecnologici, completamente nuovi,

sono pensati per dare più valore alle tante persone ed aziende nel mondo che utilizzano la certificazione Rainforest Alliance come strumento essenziale per supportare una produzione agricola e filiere sostenibili.

Il nostro Programma di Certificazione 2020 comprende tre componenti principali, pensate per lavorare a stretto contatto tra loro:



STANDARD DI AGRICOLTURA SOSTENIBILE



SISTEMA DI ASSURANCE



SISTEMI DI DATI E STRUMENTI

REQUISITI PER LE AZIENDA AGRICOLE



REQUISITI DI FILIERA



Allegati (vincolanti):

Per essere certificati è necessario rispettare quanto contenuto negli allegati.

Indicazioni (non vincolanti):

Documenti che aiutano gli utenti a capire, interpretare ed implementare i requisiti, ma che non sono vincolanti per gli audit.

- **Regole di certificazione** per definire in che modo gli auditor valutano la conformità rispetto ai requisiti per le aziende agricole e i requisiti di filiera;
- **Regole di audit** per garantire che gli enti di certificazione conducano gli audit Rainforest Alliance in modo coerente e garantendo la massima qualità;
- **Regole per autorizzare gli enti di certificazione** a determinare quali organizzazioni possono condurre gli audit relativi al nuovo Standard di agricoltura sostenibile di Rainforest Alliance
- **Regole per il personale degli enti di certificazione**

I titolari di certificati a livello di azienda agricola e di filiera effettueranno la registrazione per diventare membri, gestiranno i processi di audit e registreranno le transazioni di vendita dei prodotti certificati su una nuova piattaforma informatica.

Per agricoltori, titolari di certificati ed attori della filiera saranno messi gradualmente a disposizione nuovi strumenti informatici che consentiranno loro di seguire e gestire meglio le loro performance di sostenibilità secondo i requisiti dello Standard di Agricoltura Sostenibile.

PANORAMICA DEI REQUISITI DI FILIERA

I requisiti contenuti in questo documento sono suddivisi in capitoli in base all'argomento principale.

Questi requisiti sono tutti obbligatori se sono riportati nella checklist contestualizzata realizzata dopo il processo di registrazione, a differenza dei requisiti di cui al punto 3.4 sul contributo al pagamento dei salari di sussistenza, che possono essere facoltativi.

1. Gestione	
1.1	Gestione
1.2	Amministrazione
1.4	Ispezione interna ed autovalutazione
1.5	Meccanismo di reclamo
1.6	Parità di genere
2. Tracciabilità	
2.1	Tracciabilità
2.2	Tracciabilità sulla piattaforma online
2.3	Bilancio di massa
3. Reddito e responsabilità condivisa	
3.2	Differenziale di Sostenibilità
3.3	Investimenti di Sostenibilità
3.4	Contributi di filiera per il pagamento dei salari di sussistenza (facoltativi)
5. Aspetti sociali	
5.1	Approccio "valuta ed agisci" in tema di sfruttamento minorile, lavoro forzato, discriminazione, violenza e molestie sul luogo di lavoro
5.2	Libertà di associazione
5.3	Salari e contratti
5.5	Condizioni di lavoro
5.6	Salute e sicurezza
6. Ambiente	
6.6	Gestione delle acque reflue

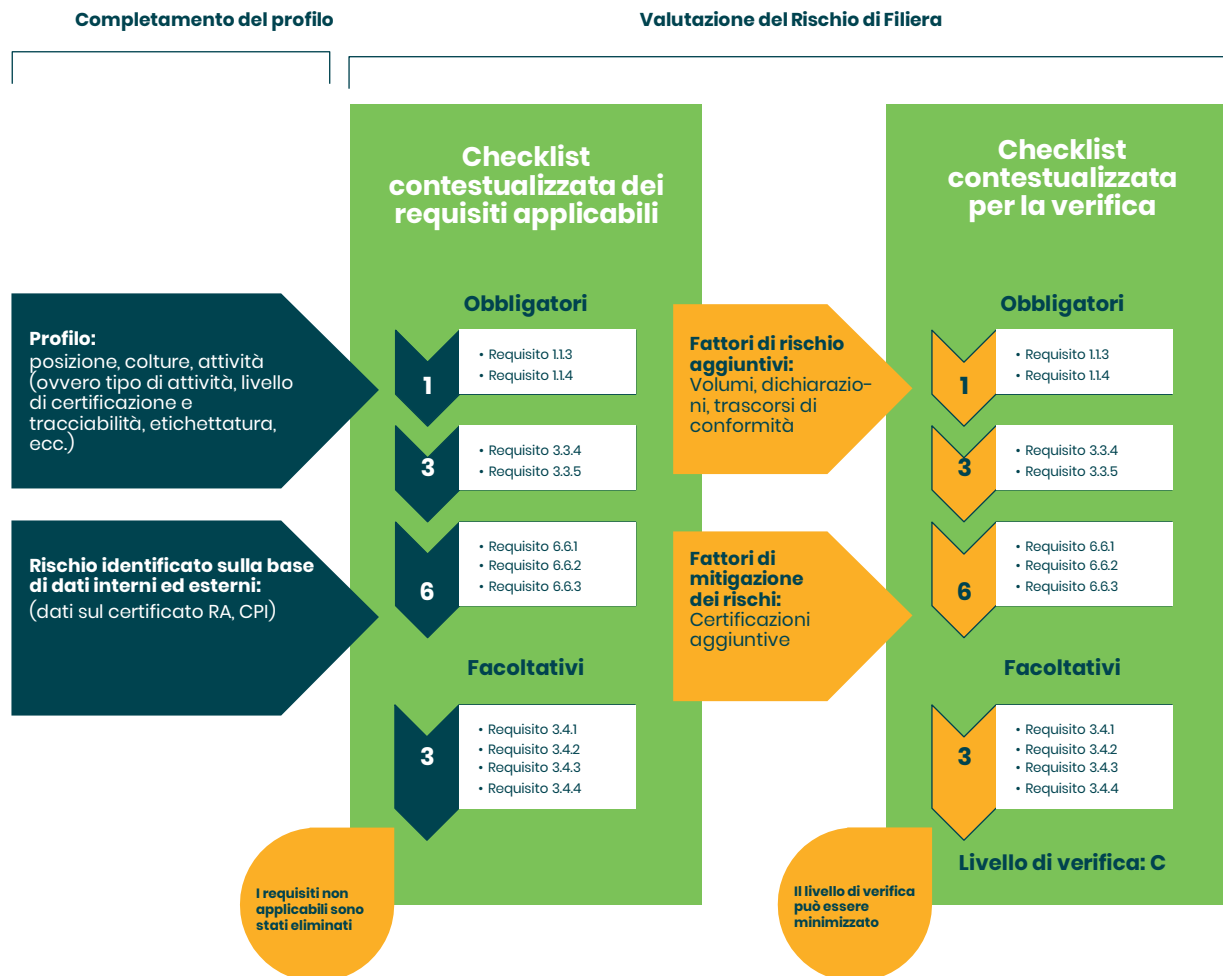
Valutazione del Rischio di Filiera (SCRA) per gli attori della filiera

In quanto parte del sistema di assurance, i dati vengono raccolti attraverso la valutazione del rischio di filiera (SCRA), integrata nel processo di registrazione e completamento del profilo. La SCRA valuta i potenziali rischi per le operazioni di un'organizzazione a livello di ogni singolo sito, al fine di determinare il tipo e la frequenza delle verifiche necessarie. Il profilo di una società è basato su una combinazione di informazioni relative alle attività, alla posizione ed alle colture,

acquisite mediante questo processo, con altri dati interni e di terzi (volumi, conformità, rischi sociali ed altri) specifici per ogni singola operazione. A partire dal profilo dell'organizzazione si ottiene una checklist contestualizzata dei requisiti obbligatori e facoltativi disponibili.

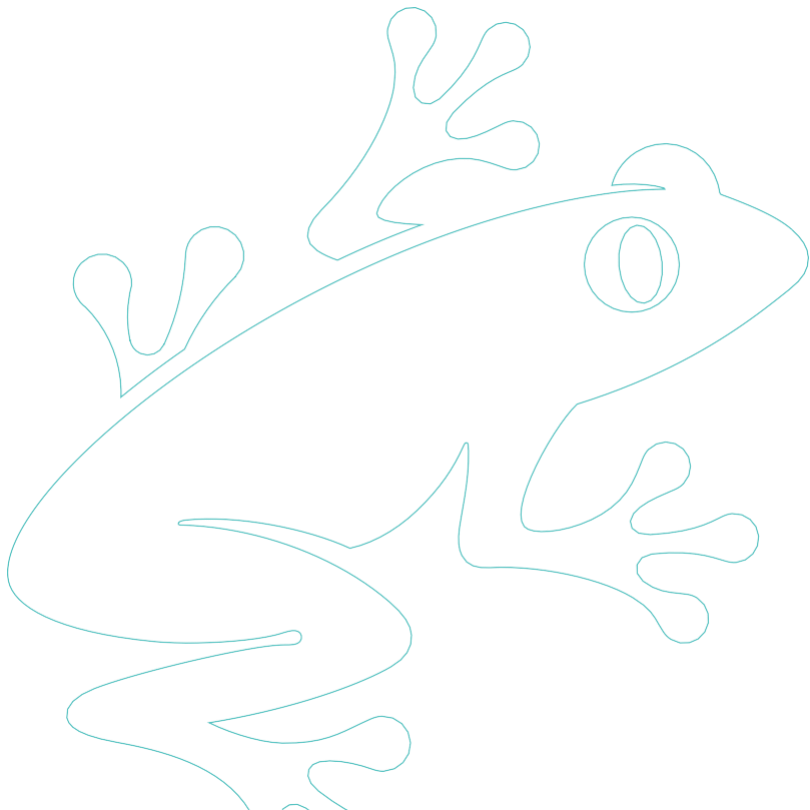
Una volta che la checklist dei requisiti validi è stata confermata dall'organizzazione, la SCRA determina il livello di verifica necessario per applicare la checklist contestualizzata dell'organizzazione. Ulteriori documenti sulla conformità possono essere forniti dall'organizzazione in base ai requisiti obbligatori che saranno considerati come possibili fattori attenuanti per ridurre il livello di verifica. La SCRA può quindi essere suddivisa in due parti: 1) la checklist contestualizzata di requisiti obbligatori e facoltativi e 2) il livello di verifica necessario per valutare la conformità. Si veda il grafico riportato di lato.

Contestualizzazione del profilo di rischio dei titolari di certificati



CAPITOLO 1

GESTIONE



La sostenibilità non è solo uno stile di vita, bensì è anche un business, ed un business di successo necessita di una gestione efficace. Rainforest Alliance auspica che le organizzazioni certificate vengano gestite in modo efficiente, trasparente, inclusivo ed economicamente sostenibile. A tale scopo è fondamentale che le aziende agricole e le società adottino un sistema integrato di pianificazione e gestione, con processi e procedure per il miglioramento continuo. Questo capitolo tratta argomenti relativi alla gestione ed ai comportamenti aziendali responsabili. I requisiti relativi a questi temi seguono un processo di valutazione preventiva, pianificazione, attuazione, valutazione a posteriori e correzione. Attraverso l'utilizzo del nostro strumento di valutazione del rischio, le società definiscono pratiche di mitigazione e adattamento su questioni specifiche da includere nei loro piani di gestione. Il primo capitolo include anche la questione trasversale del genere. L'inclusione di questo aspetto nel capitolo dedicato alla gestione riconosce l'importanza fondamentale del genere e la sua applicabilità a molteplici livelli delle attività di un'azienda.

1.1 GESTIONE

1.1.3	Esiste un <u>piano di gestione</u> chiaramente documentato ed attuato che copre tutti i requisiti di filiera di Rainforest Alliance applicabili. Tra le procedure documentate rientra il controllo dei prodotti certificati per tutti i processi applicabili, tra cui l' <u>oggetto del certificato</u> , al fine di mantenere l'integrità del prodotto.
1.1.4	<p>Il titolare di certificato della filiera ha ideato, adottato e diffuso una o più politiche volte a garantire un <u>comportamento aziendale responsabile</u> nelle proprie operazioni, a livello di filiera e delle altre relazioni aziendali. Le politiche riguardano le ricadute negative, dirette ed indirette, sui diritti umani e l'ambiente.</p> <ul style="list-style-type: none">• Le politiche richiamano e si impegnano ad osservare la Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile. Sono altresì accettabili i riferimenti e gli impegni che richiamano le Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali o i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani.• La supervisione e la responsabilità per tali politiche e la loro attuazione fanno capo all'alta dirigenza.• Le politiche e le aspettative associate sono specificate in collaborazione con i fornitori e con le altre relazioni aziendali, tra cui contratti ed altri accordi scritti. La presenza di un codice di condotta costituisce un potenziale strumento per garantire la conformità.• Come minimo, questa politica impone ai titolari di certificati della filiera, ai loro fornitori ed alle altre relazioni aziendali:<ul style="list-style-type: none">- L'osservanza delle <u>leggi applicabili</u> e dei pertinenti standard in relazione ai diritti umani, diritti e condizioni per i lavoratori, salute e sicurezza- L'osservanza delle <u>leggi applicabili</u> e dei pertinenti standard in relazione alla protezione dell'ambiente, deforestazione, biodiversità, gestione dei rifiuti e delle <u>acque reflue</u> <p>Per una politica modello in materia di filiere agricole responsabili, consultare la Guida dell'OCSE per le catene di fornitura responsabili nel settore agricolo, pag. 25-29.15</p>

1.2 AMMINISTRAZIONE

1.2.3	<p>Esiste un elenco di attuali <u>subappaltatori</u>, fornitori e <u>intermediari</u> di prodotti <u>certificati</u> che confermano l'osservanza delle regole di certificazione prima di intraprendere un'attività o contestualmente al suo svolgimento.</p> <p>Per le aziende agricole, questo elenco di fornitori fa riferimento unicamente alle altre aziende agricole presso cui acquistano.</p>
1.2.5	<p>Viene tenuto un elenco aggiornato dei lavoratori permanenti ed interinali con indicazione, per ciascun <u>lavoratore</u>, di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nome e cognome • <u>Genere</u> • Anno di nascita • Data/e di inizio e fine del rapporto di lavoro • <u>Salari</u> <p>Per i lavoratori a cui è fornita un'<u>abitazione</u>, il registro riporta anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'indirizzo dell'abitazione • Il numero di membri del nucleo familiare • L'anno di nascita dei membri del nucleo familiare <p>Per i minori che svolgono lavori leggeri (12-14 anni) e i <u>giovani lavoratori</u> (15-17 anni), il registro indica anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'indirizzo dell'abitazione • Il nome e l'indirizzo del/i genitore/i o del/i tutore/i legale/i • L'iscrizione scolastica (ove applicabile) • Il tipo di lavoro o attività • Il numero di ore lavorative giornaliere e settimanali <p><i>Nota sull'applicabilità: per la certificazione della filiera, questo requisito è applicabile solo ai titolari di certificati che esibiscono un rischio elevato su questioni sociali e che pertanto devono soddisfare i requisiti contenuti nel capitolo 5.</i></p>
1.2.9	<p>Le registrazioni ai fini di certificazione e conformità devono essere conservate per almeno quattro anni.</p>
1.2.16	<p>Esiste un elenco di <u>lavoratori</u> (m/f) che sono stati formati e dispongono delle conoscenze e delle abilità necessarie per attuare efficacemente il <u>piano di gestione</u> della filiera.</p>
1.2.17	<p><u>Gli amministratori di siti multipli</u> tengono un elenco di <u>siti</u> da includere nel certificato con le seguenti informazioni: risultati sui rischi, indirizzi, <u>ambito</u> e <u>addetti</u> responsabili dell'attuazione presso il sito in questione. Ove applicabile, sono necessari i moduli di consenso per i siti non di proprietà comune.</p>

1.4 ISPEZIONE INTERNA ED AUTOVALUTAZIONE

1.4.1	<p>È presente un sistema di <u>ispezione interna</u> per valutare la conformità dei <u>membri del gruppo</u> (per le aziende agricole), <u>dei siti</u> e/o degli altri attori inclusi nell'ambito con lo Standard di agricoltura sostenibile di Rainforest Alliance. Il sistema comprende:</p> <ul style="list-style-type: none">• L'ispezione annuale di ciascun membro del gruppo (per le aziende agricole), sito (di lavorazione) e qualunque altro attore (inclusi <u>subappaltatori</u>, <u>intermediari</u>, <u>fornitori di servizi</u>) nell'ambito di certificazione. Prima del primo audit di certificazione, tutti questi attori devono essere sottoposti a ispezione interna.• Ambito di applicazione nel primo anno di certificazione: tutti i requisiti applicabili dello Standard di agricoltura sostenibile di Rainforest Alliance• L'ambito di applicazione negli anni successivi dipende dalla <u>valutazione del rischio</u> (per le aziende agricole, cfr. 1.3.1), dall'ispezione interna dell'anno precedente e dai risultati dell'audit. <p>Unicamente per le aziende agricole: è presente un sistema di rotazione in modo tale che tutte le <u>unità agricole</u> siano sottoposte ad ispezione almeno ogni 3 anni. In caso di unità agricole lontane, l'ispezione deve avere luogo almeno ogni 6 anni.</p> <p><i>Nota sull'applicabilità: le ispezioni interne vengono eseguite quando il certificato include più di un'entità (membri del gruppo, siti, fornitori di servizi, subappaltatori).</i></p>
1.4.2	<p>La dirigenza procede ad un'<u>autovalutazione</u> annuale per accertare la propria conformità e quella di tutti gli attori nello <u>scopo di certificazione</u> con lo Standard di agricoltura sostenibile di Rainforest Alliance.</p> <p>Per i titolari di certificati agricoli, l'autovalutazione include i risultati delle <u>ispezioni interne</u> dei <u>membri del gruppo</u> e delle altre entità coperte dal certificato (tra cui <u>subappaltatori</u>, <u>intermediari</u>, <u>fornitori di servizi</u> e siti di lavorazione).</p> <p>Per i siti multipli titolari di certificati della filiera, l'autovalutazione include le ispezioni interne dei siti, inclusi i subappaltatori.</p>
1.4.3	<p>È presente un sistema di approvazione e sanzionamento rispetto alla conformità dei <u>membri del gruppo</u> (per le aziende agricole) e/o dei <u>siti</u> secondo lo Standard di agricoltura sostenibile di Rainforest Alliance. Il sistema comprende:</p> <ul style="list-style-type: none">• Una procedura scritta di approvazione e sanzionamento• Un responsabile o un comitato per l'approvazione ed il sanzionamento• Un meccanismo per monitorare le misure correttive e di miglioramento da parte dei membri del gruppo/dei siti• Una decisione sullo status di certificazione di ciascun membro del gruppo/sito, firmata e documentata nonché inclusa nella relazione finale sull'ispezione interna

1.5 MECCANISMO DI RECLAMO

1.5.1

È presente un meccanismo di reclamo per consentire a singoli individui, lavoratori, comunità e/o alla società civile (tra cui informatori) di esprimere le proprie rimostranze per aver subito ripercussioni negative a causa di specifiche attività commerciali e/o operazioni di qualsivoglia natura, anche tecnica, sociale o economica. Il meccanismo di reclamo può essere messo a disposizione direttamente mediante la collaborazione con altre società ovvero tramite un programma a livello di settore o un meccanismo istituzionalizzato e nel rispetto dei Principi guida delle Nazioni Unite (UNGP). Il meccanismo di reclamo dovrebbe essere reso accessibile nelle lingue locali ed anche per chi non è in grado di leggere o non ha accesso ad Internet. Il meccanismo di reclamo dovrebbe includere almeno i seguenti elementi:

- Un comitato reclami con potere decisionale e conoscenza dei vari reclami, ma anche imparziale, accessibile e sensibile alle questioni di genere
- Il Comitato Reclami è costituito dalla dirigenza e deve includere almeno un membro/rappresentante dei lavoratori
- Il meccanismo di reclamo dispone di adeguati canali di comunicazione per gli stakeholder interni ed esterni, tra cui lavoratori, membri, personale, acquirenti, fornitori, popolazioni indigene e comunità
- Le segnalazioni anonime sono accettate, nel pieno rispetto della riservatezza
- La riparazione dei reclami in materia di diritti umani e del lavoro ha luogo nell'osservanza del Protocollo riparativo, in collaborazione con il Comitato Valuta ed agisci e/o il Comitato Genere/la Persona responsabile, come applicabile, a seconda del caso
- I reclami e le azioni di monitoraggio concordate sono documentati e condivisi con le persone coinvolte entro tempi ragionevoli
- Gli autori dei reclami sono protetti contro la cessazione del rapporto di lavoro/dell'appartenenza come membri, contro ripercussioni sulla retribuzione o minacce a titolo di ritorsione per aver utilizzato il meccanismo di reclamo

Comitato Valuta ed agisci (ove applicabile): cfr. 5.1.1
Comitato Genere/Persona responsabile: cfr. 1.6.1



Si veda l'Allegato S4: Protocollo riparativo



Si veda il Documento orientativo E: Meccanismo di reclamo

1.6 PARITÀ DI GENERE

1.6.1

La dirigenza si impegna a promuovere la parità di genere mediante:

- Una dichiarazione scritta comunicata ai membri del gruppo/lavoratori
- La nomina di un comitato responsabile dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione di misure volte a promuovere la parità di genere e l'emancipazione femminile. La dirigenza può decidere di nominare un responsabile anziché un comitato, salvo in caso di aziende agricole di grandi dimensioni.

Il comitato/la persona responsabile:

- Ha una conoscenza adeguata della parità di genere e dell'emancipazione femminile
- L'eventuale comitato include almeno una donna ed almeno una persona della dirigenza
- È noto/a ed accessibile ai membri del gruppo/lavoratori e gode della loro fiducia



Si veda il Documento orientativo F: Parità di genere

1.6.2

Il comitato/la persona responsabile svolge le seguenti attività:

- Attua misure che promuovono la parità di genere successivamente alla Valutazione dei rischi di base ed include tali misure nel piano di gestione (1.1.3)
- Sensibilizza alla parità di genere ed all'emancipazione femminile con la dirigenza ed il personale (del gruppo) almeno annualmente
- È coinvolto/a nelle iniziative di riparazione in seguito ad episodi di violenza e discriminazione basate sul genere nell'osservanza del Protocollo riparativo

A livello di azienda agricola:
Valutazione dei rischi: cfr. 1.3.1
Piano di gestione: cfr. 1.3.2

A livello di filiera:
Piano di gestione: cfr. 1.1.3



Si veda l'Allegato S3: Strumento di valutazione dei rischi



Si veda l'Allegato S4: Protocollo riparativo

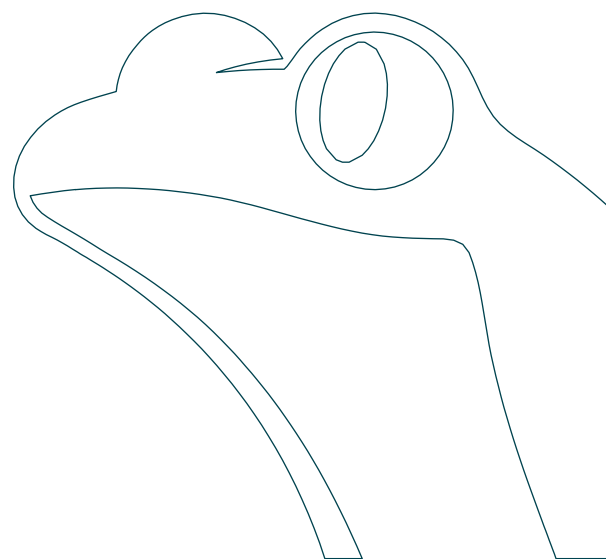
CAPITOLO 2

TRACCIABILITÀ


Un programma di certificazione di agricoltura sostenibile credibile ed efficace deve essere in grado di offrire ai suoi fruitori la sicurezza che i prodotti certificati sono effettivamente ottenuti ai sensi dello standard.

A tale scopo occorre un sistema solido e trasparente che consenta di tracciare i prodotti dall'agricoltore lungo la filiera fino alla vendita al dettaglio.

I requisiti contenuti in questo capitolo forniscono ai titolari di certificati un quadro di riferimento per tracciare in modo accurato e credibile il prodotto certificato e dichiarare qualsiasi attività eseguita sullo stesso (incluse conversioni e vendite) sulla piattaforma di tracciabilità di Rainforest Alliance.






2.1 TRACCIABILITÀ

2.1.3	I <u>prodotti certificati</u> sono separati visivamente da quelli non certificati in tutte le fasi, inclusi il trasporto, la conservazione e la lavorazione.
2.1.4	La dirigenza ha mappato il flusso del prodotto fino alla posizione finale dell' <u>oggetto del certificato</u> , inclusi tutti gli intermediari (punti di raccolta, trasporto, unità di lavorazione, magazzini, ecc.) e le attività eseguite sul prodotto.
2.1.6	Le spedizioni di prodotti <u>certificati</u> non eccedono la produzione totale (per le aziende agricole), l'acquisto di prodotti certificati più il bilancio delle scorte residue dall'anno precedente.
2.1.7	La <u>doppia vendita</u> di volumi non è possibile: ciò che viene venduto come prodotto convenzionale o nell'ambito di un altro schema o di un'altra iniziativa a favore della sostenibilità non può essere venduto anche come Rainforest Alliance Certified. La vendita di prodotti certificati nell'ambito di più di uno schema è consentita.
2.1.9	<p>La corretta metodologia per il calcolo dei fattori di conversione è dimostrata e documentata per ciascun prodotto <u>certificato</u> ed è tradotta di conseguenza nella <u>piattaforma di tracciabilità</u>.</p> <p> <i>Si veda l'Allegato S6: Tracciabilità</i></p>
2.1.10	Le apparecchiature impiegate per definire il peso o il volume dei prodotti <u>certificati</u> vengono calibrate annualmente.
2.1.11	Viene fornito un riepilogo dei volumi di prodotti <u>certificati</u> per i 12 mesi precedenti. Sono inclusi fattori di produzione, volumi acquistati, in magazzino, lavorati, prodotti in uscita, <u>persi</u> e venduti (come applicabile).
2.1.12	La documentazione include il <u>tipo di tracciabilità</u> e la rispettiva percentuale (ove applicabile) in caso di variazione della proprietà giuridica e/o del possesso fisico del prodotto <u>certificato</u> .
2.1.13	Vi sono prove (documentazione su prodotti in ingresso ed in uscita, procedure specifiche al sito, relazioni) che dimostrano che qualsiasi <u>dichiarazione di Rainforest Alliance</u> espressa è valida e conforme ai requisiti del Programma di certificazione di Rainforest Alliance.



2.2 TRACCIABILITÀ SULLA PIATTAFORMA ONLINE

Applicabile ai titolari di certificati che lavorano con colture per le quali è disponibile la tracciabilità online nell'ambito del Programma di certificazione di Rainforest Alliance.

2.2.1	<p>I volumi venduti come <u>certificati</u> vengono registrati nella <u>piattaforma di tracciabilità</u> di Rainforest Alliance entro due settimane dalla fine del trimestre nel quale ha avuto luogo la spedizione.</p> <p> <i>Si veda l'Allegato S6: Tracciabilità</i></p>
2.2.2	<p>Gli acquirenti di prodotti certificati Rainforest Alliance dispongono di una procedura per verificare regolarmente che le transazioni nella <u>piattaforma di tracciabilità</u> corrispondano alle fatture relative ai prodotti <u>certificati</u> acquistati e/o spediti.</p>
2.2.3	<p>I volumi non venduti come certificati Rainforest Alliance e/o <u>persi</u> vengono rimossi dalla <u>piattaforma di tracciabilità</u> entro due settimane dalla fine del trimestre in cui ha avuto luogo la spedizione o in cui il volume è andato perso.</p> <p> <i>Si veda l'Allegato S6: Tracciabilità</i></p>
2.2.4	<p>In caso di utilizzo dei marchi in modo visibile al pubblico, prima del loro utilizzo sui prodotti o per scopo promozionale occorre ottenere un'approvazione ai sensi della Policy su etichette e marchi di Rainforest Alliance.</p>
2.2.5	<p>Le spedizioni combinate in un'unica transazione includono informazioni sufficienti per associare la transazione alle singole spedizioni.</p>
2.2.6	<p>È disponibile una conferma scritta con cui si concede un <u>mandato</u> per la <u>piattaforma di tracciabilità</u> da parte del titolare del certificato agricolo ed il riconoscimento da entrambe le parti.</p>
2.2.7	<p>La parte che ha concesso il <u>mandato</u> per la <u>piattaforma di tracciabilità</u> è conforme ai requisiti di tracciabilità applicabili.</p> <p> <i>Si veda l'Allegato S6: Tracciabilità</i></p>

2.3 BILANCIO DI MASSA

Applicabile ai titolari di certificati che utilizzano il bilancio di massa per le colture che ammettono il bilancio di massa con tracciabilità.
Si veda l'Allegato S6: Tracciabilità






2.3.1	La conversione dei <u>crediti</u> relativi ai volumi può avere luogo unicamente per processi che possono effettivamente essere realizzati, mentre la conversione del prodotto non può tornare indietro ad un prodotto precedente.
2.3.2	Il volume di prodotto venduto come <u>bilancio di massa</u> è coperto al 100% dai volumi acquistati come <u>certificati</u> .
2.3.3	I volumi venduti come <u>certificati</u> soddisfano i requisiti sulle percentuali minime per le informazioni sull'origine.  <i>Si veda l'Allegato S6: Tracciabilità</i>
2.3.4	La documentazione di acquisto e vendita per i volumi venduti come <u>certificati</u> include informazioni sull'origine a livello nazionale per i volumi in entrata certificati e non.  <i>Si veda l'Allegato S6: Tracciabilità</i>
2.3.5	Lo scambio di crediti è limitato all'interno di un certificato; il passaggio da un certificato all'altro dovrà essere accompagnato dalla spedizione fisica del prodotto pertinente.

CAPITOLO 3



REDDITO E RESPONSABILITÀ CONDIVISA

Rainforest Alliance mira a fare della sostenibilità la norma nei settori in cui opera. Questo processo implica una trasformazione fondamentale dei principi di funzionamento della filiera nei settori coinvolti. Ciò significa transitare verso un sistema in cui la sostenibilità nella produzione agricola è valorizzata e conteggiata come un servizio concreto oltre al costo della merce. Significa anche che gli investimenti necessari per promuovere le pratiche connesse alla sostenibilità all'origine sono sostenuti non solo dal produttore bensì anche dal mercato. Questi aspetti di responsabilità condivisa sono incorporati in due elementi dello Standard di agricoltura sostenibile 2020. Il primo è il Differenziale di Sostenibilità, una somma in denaro da versare ai titolari di certificati agricoli in aggiunta al prezzo di mercato a fronte della vendita del raccolto certificato. Il secondo riguarda gli Investimenti di Sostenibilità effettuati dagli acquirenti di prodotti certificati al fine di contribuire agli investimenti necessari ai titolari di certificati agricoli per promuovere la sostenibilità all'origine. Al fine di spingersi oltre l'approccio basato sugli Investimenti di Sostenibilità, questo capitolo include anche una serie di requisiti sul contributo al pagamento di salari di sussistenza a livello dei titolari di certificati agricoli, che questi ultimi possono selezionare su base facoltativa.

3.2 DIFFERENZIALE DI SOSTENIBILITÀ

3.2.3	<p>I titolari di certificati responsabili pagano il <u>Differenziale di Sostenibilità</u> sotto forma di pagamento in denaro in aggiunta al <u>prezzo di mercato</u>, ai premi qualità o ad altri differenziali. Il pagamento del Differenziale di Sostenibilità non può avere luogo sotto forma di beni/servizi. Si veda l'Allegato S14 per ulteriori dettagli sull'applicabilità.</p> <p> <i>Si veda l'Allegato S14: Responsabilità condivisa</i></p>
3.2.4	<p>I titolari di certificati responsabili dispongono di accordi contrattuali o impegni chiari che specificano l'importo ed altri termini relativi al pagamento del <u>Differenziale di Sostenibilità</u>. Si veda l'Allegato S14 per ulteriori dettagli sull'applicabilità.</p> <p> <i>Si veda l'Allegato S14: Responsabilità condivisa</i></p>
3.2.5	<p>L'intero importo del <u>Differenziale di Sostenibilità</u> è versato con cadenza almeno annuale e non oltre i termini di pagamento definiti per la coltura pertinente.</p> <p> <i>Si veda l'Allegato S14: Responsabilità condivisa</i></p>
3.2.6	<p>La conferma del <u>Differenziale di Sostenibilità</u> è registrata nella <u>piattaforma di tracciabilità</u>.</p> <p> <i>Si veda l'Allegato S14: Responsabilità condivisa</i></p>
3.2.7	<p>Il <u>Differenziale di Sostenibilità</u> versato ammonta almeno al minimo previsto, per le colture per le quali è stato definito un importo minimo.</p> <p> <i>Si veda l'Allegato S14: Responsabilità condivisa</i></p>

3.3 INVESTIMENTI DI SOSTENIBILITÀ

3.3.4	<p>L'intero importo dell'<u>Investimento di Sostenibilità</u> è versato con cadenza almeno annuale e non oltre i termini di pagamento definiti per la coltura pertinente.</p> <p> <i>Si veda l'Allegato S14: Responsabilità condivisa</i></p>
3.3.5	<p>La conferma dell'<u>Investimento di Sostenibilità</u> è registrata nella <u>piattaforma</u> di tracciabilità.</p> <p> <i>Si veda l'Allegato S14: Responsabilità condivisa</i></p>

3.3.6	I titolari di certificati dispongono di accordi contrattuali o impegni chiari che specificano l'importo ed altri termini relativi agli Investimenti di Sostenibilità. Si veda l'Allegato S14 per ulteriori dettagli sull'applicabilità.
--------------	---

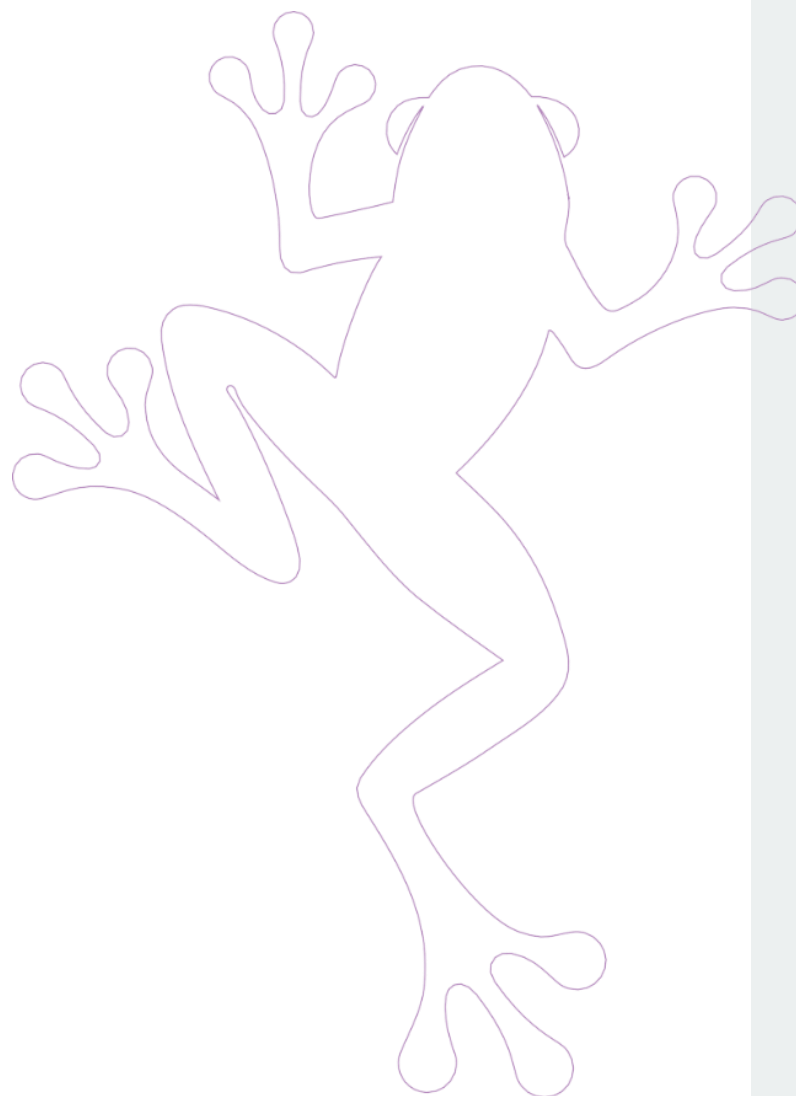
3.4 CONTRIBUTI DI FILIERA PER IL PAGAMENTO DEI SALARI DI SUSSISTENZA (FACOLTATIVI)

Applicabile a qualunque titolare di certificato che decida di effettuare un contributo per il pagamento dei salari di sussistenza e la dichiarazione corrispondente.

3.4.1	Il <u>titolare di certificato</u> della filiera dispone di una copia del piano del titolare del certificato agricolo per il miglioramento <u>salariale</u> e ha identificato le modalità ed i tempi con cui fornire supporto in vista di tale obiettivo.
3.4.2	Vi sono prove scritte che dimostrano che il titolare di certificato della filiera responsabile ha contattato ed è giunto ad un accordo con il titolare del certificato agricolo sulle modalità, gli obiettivi e le tempistiche per contribuire all'attuazione del piano di miglioramento <u>salariale</u> dell'azienda agricola.
3.4.3	Vi sono prove a conferma del fatto che sono effettivamente in corso contributi al piano di miglioramento <u>salariale</u> dell'azienda agricola, in linea con le modalità, gli obiettivi e le tempistiche definite insieme al titolare del certificato agricolo.
3.4.4	L'investimento finanziario diretto o di altro tipo nell'ambito del contributo al pagamento di <u>salari di sussistenza</u> da parte del titolare di certificato della filiera all'azienda agricola è registrato.

CAPITOLO 5

ASPETTI SOCIALI



Il capitolo dedicato agli aspetti sociali mira ad aiutare i lavoratori a perseguire condizioni lavorative e di vita migliori per loro stessi e per le loro famiglie, a promuovere la parità ed il rispetto per tutti, con un'attenzione speciale per i gruppi vulnerabili, come migranti, bambini, giovani e donne, ma anche a rafforzare le tutele dei diritti umani e del lavoro sulle operazioni certificate.

In un'ottica di promozione dei mezzi di sussistenza sostenibili, lo Standard di agricoltura sostenibile di Rainforest Alliance definisce una serie di requisiti connessi a tutti i diritti umani e del lavoro fondamentali, alla salute ed alla sicurezza nonché a condizioni di lavoro e di vita decenti.

Questi requisiti sono in linea con i Principi Guida dell'ONU (UNGP) su Imprese e Diritti Umani, con le convenzioni OIL pertinenti e con altri concetti relativi a stakeholder multipli.

5.1 APPROCCIO "VALUTA ED AGISCI" IN TEMA DI SFRUTTAMENTO MINORILE, LAVORO FORZATO, DISCRIMINAZIONE, VIOLENZA E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

5.1.1

Impegno:

La dirigenza si impegna a valutare ed agire con riferimento ad episodi di sfruttamento minorile, lavoro forzato, discriminazione, violenza e molestie sul luogo di lavoro:

- Nominando un rappresentante della dirigenza responsabile del sistema di valutazione ed azione
- Per le aziende agricole di grandi dimensioni, le aziende agricole certificate singolarmente ed i titolari di certificati della filiera: dando mandato ad un comitato composto dal rappresentante della dirigenza nominato e dal/dai rappresentante/i dei lavoratori per la gestione del sistema di valutazione ed azione. Il/i rappresentante/i dei lavoratori è/ sono selezionato/i dai lavoratori.
- Per la dirigenza del gruppo: dando mandato ad un comitato composto dal rappresentante della dirigenza nominato e da un rappresentante dei membri del gruppo per gestire il sistema di valutazione ed azione. La dirigenza del Gruppo può decidere di nominare un rappresentante unicamente al posto di un comitato.

I membri del comitato:

- Hanno conoscenze adeguate sullo sfruttamento minorile, il lavoro forzato, la discriminazione, la violenza e le molestie sul luogo di lavoro
- Sono imparziali, accessibili ed affidabili agli occhi dei lavoratori/membri del gruppo

Comunicazione:

- Rappresentante della dirigenza/comitato: coordina con la dirigenza, il comitato Reclami e la persona responsabile/il comitato Genere
- Sensibilizza a queste quattro tematiche con la dirigenza ed il personale (del gruppo) almeno annualmente
- Informa i lavoratori/membri del gruppo per iscritto che lo sfruttamento minorile, il lavoro forzato, la discriminazione, la violenza e le molestie sul luogo di lavoro non sono tollerate e che la dirigenza ha predisposto un sistema per valutare e rispondere ad episodi di questo tipo. Queste informazioni sono affisse in maniera visibile in punti centrali ed in via permanente.



Si veda il Documento orientativo L: Valuta ed agisci

5.1.2

Mitigazione dei rischi:

Il rappresentante della dirigenza/il comitato inserisce nel piano di gestione le misure di mitigazione identificate nella Valutazione di base dei rischi ed attua le misure corrispondenti.

La Valutazione di base dei rischi va ripetuta almeno una volta ogni tre anni.

A livello di azienda agricola:

Piano di gestione: cfr. 1.3.2

Valutazione dei rischi: cfr. 1.3.1

A livello di filiera:

Piano di gestione: cfr. 1.1.3



Si veda l'Allegato S3: Strumento di valutazione dei rischi

5.1 APPROCCIO "VALUTA ED AGISCI" IN TEMA DI SFRUTTAMENTO MINORILE, LAVORO FORZATO, DISCRIMINAZIONE, VIOLENZA E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

5.1.3

Monitoraggio:

Il rappresentante della dirigenza/il comitato

- Monitora i rischi e l'attuazione delle misure di mitigazione dei rischi
- Riferisce i potenziali episodi di sfruttamento minorile, lavoro forzato, discriminazione, violenza e molestie sul luogo di lavoro alla dirigenza ed al comitato Reclami
- Monitora le attività riparative (cfr. 5.1.4)

L'intensità del sistema di monitoraggio è adattata al livello di rischio ed al problema.



Si veda il Documento orientativo R: Strumento di monitoraggio Valuta ed agisci

5.1.4

Riparazione:

Il rappresentante della dirigenza/il comitato definisce nel piano di gestione le modalità di riparazione per gli episodi di sfruttamento minorile, lavoro forzato, discriminazione, violenza e molestie sul luogo di lavoro. Gli episodi confermati vengono corretti e documentati sulla base del Protocollo riparativo di Rainforest Alliance. La sicurezza e la riservatezza delle vittime vengono tutelate lungo l'intero processo.



Si veda l'Allegato S4: Protocollo riparativo

5.2 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

5.2.1	<p>I lavoratori hanno il diritto di costituire o entrare a fare parte di sindacati o di <u>organizzazioni di lavoratori</u> di loro scelta nonché di prendere parte a negoziazioni collettive, senza la <u>previa autorizzazione del datore di lavoro e nel rispetto delle <u>leggi applicabili</u></u>. I rappresentanti dei lavoratori sono eletti democraticamente tra i lavoratori nell'ambito di elezioni libere e regolari.</p> <p>La dirigenza informa i lavoratori di tali diritti mediante una politica scritta in una lingua comprensibile ai suddetti, prima dell'inizio del rapporto di lavoro. La politica scritta sulla <u>libertà di associazione</u> e negoziazione collettiva è affissa in permanenza ed in modo visibile nel luogo di lavoro.</p> <p>Qualora il diritto alla libertà di associazione ed alla negoziazione collettiva sia limitato per legge, la dirigenza non ostacola lo sviluppo di mezzi paralleli di associazione in modo libero ed indipendente, di negoziazione e di dialogo con la dirigenza.</p> <p>Convenzione OIL, Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 (n. 87) Raccomandazione dell'OIL sui rappresentanti dei lavoratori, 1971 (n. 143)</p>
5.2.2	<p>I lavoratori non sono soggetti a <u>discriminazione</u> o <u>ritorsioni</u> in ragione della partecipazione passata o presente ad organizzazioni di lavoratori, sindacati o altre attività correlate. La <u>dirigenza non punisce, corrompe o tenta di influenzare in altro modo i membri di sindacati o i rappresentanti dei lavoratori</u>. Vengono tenuti registri sulle cessazioni di rapporti di lavoro, con indicazione del motivo della cessazione e dell'eventuale adesione dei lavoratori a sindacati od organizzazioni di lavoratori. La dirigenza non interferisce con gli affari interni delle organizzazioni di lavoratori e/o dei sindacati, né con le elezioni o le mansioni connesse all'appartenenza a tali organizzazioni.</p> <p>Convenzione OIL, Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949 (n. 98) Raccomandazione dell'OIL sui rappresentanti dei lavoratori, 1971 (n. 143)</p>
5.2.3	<p>La dirigenza concede ai <u>rappresentanti dei lavoratori</u> un numero ragionevole di ore retribuite libere dal lavoro ai fini dell'espletamento delle loro funzioni di rappresentanza e della partecipazione alle riunioni.</p> <p>Ove richiesto, la dirigenza mette a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori risorse adeguate, inclusi locali per le riunioni, mezzi di comunicazione e servizi di assistenza all'infanzia.</p> <p>La dirigenza mette a disposizione dell'<u>organizzazione dei lavoratori</u> e/o del sindacato una bacheca per la comunicazione di informazioni sulle rispettive attività.</p> <p>La dirigenza istituisce un dialogo genuino con i rappresentanti dei lavoratori scelti liberamente per migliorare ed affrontare a livello collettivo le condizioni lavorative ed i termini dei rapporti di lavoro.</p> <p>La dirigenza tiene registri dei verbali delle riunioni con le organizzazioni di lavoratori e/o i sindacati.</p> <p>Convenzione OIL, Convenzione sui rappresentanti dei lavoratori, 1971 (n. 135) Raccomandazione dell'OIL sui rappresentanti dei lavoratori, 1971 (n. 143)</p>

5.3 SALARI E CONTRATTI

5.3.1	<p>I <u>lavoratori permanenti</u> ed <u>interinali</u> assunti per tre o più mesi consecutivi sono inquadrati mediante un <u>contratto di lavoro</u> scritto e firmato da entrambe le parti. All'atto della sottoscrizione, il <u>lavoratore</u> riceve una copia del contratto. I lavoratori permanenti ed interinali assunti per meno di tre mesi devono essere inquadrati almeno con un contratto verbale.</p> <p>I contratti verbali anziché scritti sono accettabili solo se creano rapporti di lavoro legalmente vincolanti ai sensi del <u>diritto applicabile</u>. Il datore di lavoro tiene registri dei contratti verbali con indicazione di tutti i termini elencati qui sotto, provvedendo a comunicare tali termini ai lavoratori.</p> <p>Nei contratti scritti/verbali sono specificati come minimo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Le mansioni lavorative• Il luogo di lavoro• Gli orari di lavoro• La tariffa di retribuzione e/o il metodo di calcolo• La tariffa di retribuzione del lavoro <u>straordinario</u>• La frequenza o il calendario di pagamento• Eventuali deduzioni e benefit offerti, come nel caso dei benefit in natura• Le ferie retribuite• I permessi per motivi medici e le tutele in caso di malattia, disabilità o sinistro• Il periodo di preavviso (ove applicabile) per la cessazione del contratto
5.3.2	<p>La dirigenza non partecipa ad accordi o pratiche volte ad eliminare o ridurre la retribuzione e/o i benefit dei <u>lavoratori</u>, come nel caso dell'assunzione di <u>lavoratori interinali</u> per lo svolgimento di attività permanenti o continuative.</p>
5.3.3	<p>I lavoratori percepiscono almeno il salario minimo applicabile o il salario negoziato nell'ambito di un contratto collettivo (CBA: Collective Bargaining Agreement) (quello di importo più elevato fra i due). Per le quote di produzione o il <u>lavoro a cottimo</u>, il pagamento deve corrispondere almeno al salario minimo basato su una settimana lavorativa di 48 ore o secondo il monte orario di lavoro limite fissato per legge (il più basso tra i due).</p>
5.3.5	<p>Eventuali deduzioni salariali, ad esempio per la previdenza sociale, sono ammesse unicamente ove previsto dalla <u>normativa applicabile</u> o dal CBA. Le deduzioni salariali volontarie, quali pagamenti anticipati, quote di iscrizione a sindacati o prestiti, sono possibili unicamente con il previo consenso scritto o verbale del <u>lavoratore</u>. Il datore di lavoro effettua tali rimesse in modo completo e puntuale. Non sono ammesse deduzioni salariali a titolo di misura disciplinare. Non sono ammesse deduzioni per attività relative a strumenti, apparecchiature o attrezzature, salvo laddove consentito dalla legge applicabile.</p> <p>I benefit in natura devono essere in linea con la normativa applicabile; tuttavia non possono superare il 30% della remunerazione complessiva.</p> <p>Convenzione dell'OIL sulla protezione del salario, 1949 (n. 95) Raccomandazione dell'OIL sulla protezione del salario, 1949 (n. 85)</p>

5.3.6	<p>I <u>lavoratori</u> vengono retribuiti regolarmente ad intervalli regolari, ma almeno mensilmente. Il lavoratore ed il datore di lavoro definiscono insieme il calendario dei pagamenti.</p> <p>Vengono tenuti registri per ciascun lavoratore delle ore lavorate (<u>normali</u> e <u>straordinarie</u>) e/o del volume prodotto (ove applicabile), con indicazione del calcolo di stipendi e deduzioni, nonché dei salari versati. Per ciascun pagamento i lavoratori ricevono una busta paga contenente le suddette informazioni.</p> <p>Convenzione dell'OIL sulla protezione del salario, 1949 (n. 95)</p>
--------------	---

5.3 SALARI E CONTRATTI

5.3.8	<p>A parità di valore, il lavoro viene retribuito con un pari compenso senza <u>discriminazioni</u> fondate ad es. sul <u>genere</u> o sul tipo di <u>lavoratore</u>, sull'origine etnica, sull'età, sul colore della pelle, sulla religione, sulle opinioni politiche, sulla nazionalità, sull'estrazione sociale o su altri fattori.</p> <p>Convenzione dell'OIL sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 (n.100)</p>
5.3.9	<p>Se si ricorre a <u>fornitori di manodopera</u>, la dirigenza dispone di un contratto scritto e di meccanismi di supervisione documentati per garantire che il fornitore di manodopera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sia autorizzato o certificato dall'autorità nazionale competente, se applicabile • Osservi i requisiti di legge applicabili • Non sia coinvolto in pratiche di reclutamento fraudolente o coercitive • Osservi i requisiti applicabili relativi ai lavoratori 5.3 e 5.5 specificati in questo standard <p>Tutte le <u>spese connesse al reclutamento</u> sono a carico della dirigenza, non dei <u>lavoratori</u>.</p> <p>Convenzione dell'OIL sulle agenzie per l'impiego private, 1997 (n. 181)</p>

5.5 CONDIZIONI DI LAVORO

5.5.1	<p>I lavoratori non lavorano più di otto <u>ore di lavoro normale</u> al giorno e non più di 48 ore di lavoro normale a settimana. Inoltre, i lavoratori beneficiano almeno di una pausa di 30 minuti dopo un massimo di sei ore di lavoro consecutive e dispongono di almeno un giorno completo di riposo dopo un massimo di sei giorni di lavoro consecutivi.</p> <p>Gli orari di lavoro normale dei guardiani non eccedono 56 ore settimanali all'anno in media.</p> <p>Convezione OIL, Convenzione sulla durata del lavoro (industria), 1919 (n. 1) Convezione OIL, Convenzione sulla durata del lavoro (commercio ed uffici), 1930 (n. 30)</p>
5.5.2	<p>Il <u>lavoro straordinario</u> è a carattere volontario ed è ammesso unicamente se:</p> <ol style="list-style-type: none">Viene richiesto in tempi ragionevoliViene retribuito secondo la normativa applicabile o il CBA (quello tra i due che prevede il compenso più elevato). In assenza di disposizioni normative o di CBA, viene pagato almeno 1,5 volte in più rispetto al livello di retribuzione normale.Il lavoro straordinario non impone un maggiore <u>rischio per la salute e la sicurezza</u>. Nei periodi di lavoro straordinario viene monitorato il tasso di <u>incidenti</u> e, qualora risultasse superiore rispetto agli <u>orari di lavoro normale</u>, il lavoro straordinario viene diminuito di conseguenza.I lavoratori hanno a disposizione mezzi sicuri per il trasporto a casa dopo il lavoro*La settimana lavorativa totale non supera 60 ore settimanali. Circostanze eccezionali applicabili solo alle aziende agricole: si veda il punto h)I lavoratori hanno a disposizione almeno una pausa di 30 minuti dopo un massimo di sei ore di lavoro consecutive e hanno un riposo di almeno 10 ore consecutive ogni periodo di 24 oreViene tenuto un registro con indicazione del numero di ore normali e di ore straordinarie per ciascun lavoratore*Applicabile solo ad aziende agricole che trattano tè, caffè, banane, frutta fresca e fiori e colture con un periodo di raccolta breve, fino a sei settimane: in circostanze eccezionali, laddove vi sia un rischio di perdita del raccolto, ad es. a causa di eccesso di produzione o danni alle infrastrutture, per un periodo massimo di 12 settimane all'anno gli straordinari possono arrivare fino ad un totale di 24 ore a settimana ed i lavoratori possono lavorare per un massimo di 21 giorni consecutivi. <p>*nei gruppi di piccole aziende agricole, questo punto non è applicabile ai lavoratori di <u>membri in gruppo</u></p> <p>Convezione OIL, Convenzione sulla durata del lavoro (industria), 1919 (n. 1) Convezione OIL, Convenzione sulla durata del lavoro (commercio ed uffici), 1930 (n. 30) Codice OIL di pratiche in materia di sicurezza e salute nel settore agricolo, 2010 International Labor Conference, 107th Session, General Study concerning instruments on working time, 2018</p>
5.5.3	<p>Le <u>lavoratrici</u> permanenti incinte hanno diritto ad un'indennità di maternità retribuita, secondo quanto previsto dal <u>diritto applicabile</u>. In assenza di diritto applicabile, le lavoratrici hanno diritto a un'indennità di maternità retribuita di almeno 12 settimane, di cui almeno sei settimane dopo il parto, nonché a percepire i diritti ed i benefit per la maternità. Possono rientrare al lavoro dopo la maternità agli stessi termini ed alle stesse condizioni e senza alcuna <u>discriminazione</u>, perdita di anzianità o deduzione salariale.</p> <p>Alle lavoratrici incinte, che allattano o che hanno partorito di recente viene offerta flessibilità in termini di organizzazione del lavoro ed accordi sul sito di lavoro. Le donne che allattano al seno hanno a disposizione due pause supplementari di 30 minuti al giorno ed uno spazio dedicato all'allattamento.</p> <p>Lo spazio destinato all'allattamento deve essere:</p> <ul style="list-style-type: none">• Funzionale per l'estrazione del latte (dotato almeno di una sedia e di una superficie piana per il tiralatte, se necessario)• Riparato dalla vista• Privo di intrusioni da parte del pubblico e dei colleghi• Disponibile quando una madre ne ha bisogno per tirare il latte o allattare• Non può trovarsi nella toilette <p>Convezione OIL, Convenzione sulla protezione della maternità, 1952 (n. 183)</p>

5.6 SALUTE E SICUREZZA

<p>5.6.1</p>	<p>Un <u>professionista competente</u> procede ad un'analisi dei rischi relativi alla <u>salute ed alla sicurezza</u> sul lavoro. Le pertinenti misure in materia di salute e sicurezza vanno incluse nel <u>piano di gestione</u> ed attuate, tenendo conto come minimo dei seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei rischi • Osservanza delle normative • Formazione dei lavoratori • Procedure ed attrezzature per garantire la salute e la sicurezza <p>Il numero ed il tipo di incidenti relativi alla salute ed alla sicurezza sul lavoro vengono registrati (con distinzione per uomini e donne), inclusi gli incidenti connessi all'utilizzo di sostanze <u>agrochimiche</u>.</p> <p>Nei gruppi di piccole aziende agricole quanto sopra ha luogo per i propri stabilimenti.</p> <p>Convenzione OIL, Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981 (n. 155)</p>
<p>5.6.2</p>	<p>Sono presenti cassette di primo soccorso a disposizione dei <u>lavoratori</u> per il trattamento delle lesioni legate al lavoro e viene fornita assistenza sanitaria <u>di emergenza</u> a titolo gratuito, inclusi il trasporto ed il trattamento in ospedale.</p> <p>Le cassette sono posizionate in punti centrali nei siti di produzione, lavorazione e manutenzione. In caso di emergenza sono predisposte misure adeguate, tra cui docce e sistemi per il lavaggio oculare, nei luoghi preposti.</p> <p>Negli orari di lavoro sono presenti lavoratori formati in materia di pronto soccorso. I lavoratori sono informati su dove recarsi ed a chi rivolgersi per ricevere primo soccorso in situazioni di emergenza.</p>
<p>5.6.4</p>	<p>I <u>lavoratori</u> hanno accesso ad <u>acqua potabile</u> sicura e sufficiente in qualsiasi momento attraverso uno dei seguenti mezzi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un impianto pubblico di erogazione di acqua potabile, oppure • Acqua potabile fornita dalla dirigenza, conforme ai parametri sull'acqua potabile definiti dalle norme applicabili o dall'OMS, sulla base di test eseguiti regolarmente, almeno prima di ciascun audit di certificazione di Rainforest Alliance ed ogniqualvolta si presentino o vengano identificati <u>rischi</u> di contaminazione dell'acqua <p>Le fonti d'acqua potabile sono protette ed i meccanismi di distribuzione idrica sono sottoposti a manutenzione onde evitare contaminazioni.</p> <p>L'acqua potabile immagazzinata in taniche e contenitori è protetta dalla contaminazione mediante un coperchio ed è sostituita con acqua potabile fresca almeno ogni 24 ore.</p>
<p>5.6.7</p>	<p>Sono presenti servizi igienici e sistemi per il lavaggio delle mani sufficienti, puliti e funzionanti presso i siti di produzione agricola, di lavorazione, di manutenzione, gli uffici e gli <u>alloggi</u> dei <u>lavoratori</u> o in loro prossimità.</p> <p>In presenza di 10 o più lavoratori, i servizi igienici sono separati per <u>genere</u>. Gli orinatoi sono separati dai servizi igienici utilizzati dalle donne. Viene garantita la sicurezza e la privacy dei <u>gruppi vulnerabili</u>, offrendo come minimo servizi adeguatamente illuminati e con la possibilità di chiudere a chiave. I lavoratori hanno il permesso di utilizzare i servizi igienici ogniqualvolta ne hanno bisogno.</p>
<p>5.6.8</p>	<p>I <u>lavoratori</u> ricevono informazioni su temi connessi alla salute, sulle politiche in materia di congedi per malattia e sulla disponibilità di servizi sanitari di base, per la maternità e la salute riproduttiva all'interno della <u>comunità</u>.</p>
<p>5.6.9</p>	<p>Le persone che lavorano in situazioni <u>pericolose</u> (ad es. su terreni difficili, con macchinari o <u>materiali pericolosi</u>) utilizzano <u>dispositivi di protezione individuale (DPI)</u> adeguati. Queste persone sono formate all'utilizzo dei DPI e hanno accesso ai DPI gratuitamente.</p>

5.6 SALUTE E SICUREZZA

5.6.10	<p>Tutti gli strumenti utilizzati dai <u>lavoratori</u> sono in buone condizioni di funzionamento.</p> <p>I macchinari sono provvisti di istruzioni chiare sull'utilizzo in sicurezza, comprensibili da parte dei lavoratori, ed eventuali parti pericolose sono protette o racchiuse. I lavoratori che utilizzano tali macchinari sono adeguatamente formati e, ove richiesto dalla legge, gli operatori dispongono dei necessari patentini.</p> <p>I macchinari e le altre apparecchiature sono riposti in sicurezza quando non vengono utilizzati.</p>
5.6.11	<p>Le lavoratrici incinte, che allattano o che hanno partorito di recente non vengono assegnate ad attività che possono comportare un <u>rischio</u> per la salute della donna, del feto o del neonato. In caso di riattribuzione delle mansioni, non ha luogo alcuna riduzione salariale. Non vengono richiesti test di gravidanza.</p>
5.6.12	<p>I lavoratori hanno la facoltà di allontanarsi da situazioni di <u>imminente pericolo</u> senza la previa autorizzazione del datore di lavoro e senza rischiare di essere penalizzati.</p>
5.6.13	<p>Le officine, le aree di immagazzinaggio ed i sistemi di lavorazione sono sicuri, puliti, adeguatamente illuminati ed areati.</p> <p>È presente una procedura chiara e scritta in caso di incidenti e situazioni di <u>emergenza</u>. Essa comprende le uscite di emergenza contrassegnate in caso di incendio, le mappe di evacuazione ed almeno un'esercitazione di emergenza all'anno.</p> <p>La dirigenza informa i <u>lavoratori</u> di questa procedura.</p> <p>Sono presenti attrezzature antincendio e sistemi per porre rimedio alla fuoriuscita di materiali. I lavoratori sono formati sull'utilizzo di tali attrezzature.</p> <p>Solo il personale autorizzato ha accesso ad officine, locali di immagazzinaggio e sistemi di lavorazione.</p>
5.6.14	<p>I lavoratori nelle officine, nei locali di immagazzinaggio e nelle strutture di lavorazione dispongono di spazi puliti e sicuri per consumare i pasti, in posizione riparata dal sole e dalla pioggia. Chi lavora nei campi può consumare il proprio pasto al riparo da sole e pioggia.</p>
5.6.15	<p>I lavoratori ricevono formazione di base su salute, sicurezza ed igiene al lavoro. Le istruzioni corrispondenti sono affisse in posizione centrale e ben visibile.</p>
5.6.16	<p>I lavoratori che manipolano regolarmente sostanze <u>agrochimiche pericolose</u> sono sottoposti a visita medica almeno una volta all'anno. In caso di esposizione regolare ad <u>organofosfati</u> o <u>pesticidi</u> carbammati, la visita include il test della colinesterasi. I lavoratori hanno accesso ai risultati della propria visita medica.</p>

CAPITOLO 6

AMBIENTE

A seconda di come vengono gestite, le attività agricole possono avere effetti positivi o deleteri sull'ambiente naturale. Il capitolo sugli aspetti ambientali delinea i percorsi a disposizione delle organizzazioni certificate per produrre un impatto positivo sul pianeta. Siccome vi sono rischi ambientali anche oltre il raggio d'azione delle aziende agricole, i requisiti si applicano anche agli attori della filiera identificati come capaci di rappresentare un rischio elevato rispetto ad alcune questioni ambientali, ad esempio attualmente la gestione delle acque reflue. Ancora una volta, Rainforest Alliance riconosce che la certificazione rientra in un contesto di conservazione paesaggistica più ampio, in cui occorrono molteplici strategie per produrre un impatto duraturo a favore della biodiversità e del pianeta. Il contenuto di questo capitolo costituisce un punto di partenza mediante il quale le organizzazioni certificate possono sostenere questo obiettivo. In un'ottica più lungimirante, verranno introdotti gradualmente altri temi pertinenti per l'ambiente nei requisiti di filiera.



6.6 GESTIONE DELLE ACQUE REFLUE

6.6.1	<p>Nel corso del/i periodo/i di utilizzo rappresentativo/i, vengono svolti test sulle <u>acque reflue</u> da operazioni di lavorazione in tutti i punti di scarico ed i risultati vengono documentati.</p> <p>Per i gruppi di aziende agricole, questo processo ha luogo su tutti gli stabilimenti di lavorazione gestiti dal gruppo (collettivi) e su un campione rappresentativo delle operazioni di lavorazione dei membri, compresi i vari tipi di sistemi di trattamento.</p> <p>Le <u>acque reflue da operazioni di lavorazione</u> scaricate negli <u>ecosistemi acquatici</u> soddisfano i requisiti di legge sulla qualità delle acque reflue. In assenza di questi ultimi, soddisfano i <u>parametri relativi alle acque reflue</u>.</p> <p>Le acque reflue da operazioni di lavorazione non possono essere miscelate con acqua pulita al fine di soddisfare i requisiti.</p>
6.6.2	<p>Le <u>acque di scarico</u> contenenti deiezioni umane, i liquami e le acque nere non possono essere utilizzate per le attività di produzione e/o di lavorazione.</p> <p>Le acque nere non possono essere scaricate negli <u>ecosistemi acquatici</u> salvo previo trattamento.</p> <p>Non applicabile alle piccole aziende agricole: Gli eventuali scarichi sottoposti a trattamento devono soddisfare dimostrabilmente i requisiti di legge sulla qualità delle acque reflue o, in assenza di questi ultimi, i <u>parametri relativi alle acque reflue</u>.</p>
6.6.3	<p>Le <u>acque reflue da operazioni di lavorazione</u> non possono essere applicate sul terreno se non dopo essere state adeguatamente trattate per rimuovere particolato e tossine.</p> <p>Le <u>acque reflue</u> trattate eventualmente impiegate per scopi di irrigazione devono soddisfare i requisiti relativi alle acque reflue per l'irrigazione in aggiunta ai <u>requisiti relativi alle acque reflue</u>.</p>