



BILANCIO SOCIALE

BILANCIO SOCIALE

Copia **CONTROLLATA** N° _____

Questo Documento è una copia controllata, registrata e soggetta al Servizio di Aggiornamento

Copia **NON CONTROLLATA** N° _____

Questo Documento è una copia non controllata, ha carattere unicamente informativo e non è soggetta ad Aggiornamento.

REVISIONI E/O AGGIORNAMENTI			
REV.	DATA	DESCRIZIONE	APPROVATO
00	02.02.2024	Prima Emissione per adeguamento agli standard Etici SMETA	 ORTOLANDA O.P. SOC. COOP. AGRICOLA Via Migliara 45, 156A 04100 BORGIO GRAPPA (LT) Tel. 0773 209087 - Fax 0773 209317 Cod. Fisc. e P. IVA 02733590596



BILANCIO SOCIALE

Sommario

<u>1. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA</u>	4
<u>2. DEFINIZIONI</u>	5
<u>3. ORGANIGRAMMA</u>	8
<u>4. POLITICA E MISSION</u>	9
<u>4.1. Politica per la responsabilità sociale</u>	9
<u>5. IDENTIFICAZIONE STAKEHOLDER</u>	19
<u>5.1. Stakeholder interni</u>	19
<u>5.2. Stakeholder esterni</u>	20
<u>6. DIPENDENTI</u>	20
<u>7. FORNITORI</u>	20
<u>8. GESTIONE DEL SISTEMA</u>	21
<u>9. REQUISITI DEL PROTOCOLLO SMETA</u>	22
<u>9.1. Lavoro infantile</u>	22
<u>9.2. Lavoro obbligato</u>	25
<u>9.2.1. Depositi</u>	25
<u>9.2.2. Guida all'impiego</u>	25
<u>9.2.3. Welfare ed agevolazioni</u>	25
<u>9.2.4. Soddisfazione del personale</u>	26
<u>9.3. Salute e sicurezza</u>	27
<u>9.4. Infortuni e malattie</u>	29
<u>9.5. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva</u>	30
<u>9.6. Discriminazioni</u>	30
<u>9.7. Presenza femminile</u>	32



BILANCIO SOCIALE

<u>9.8. Pratiche disciplinari</u>	33
<u>9.9. Retribuzione</u>	33
<u>9.10. Piano di comunicazione</u>	34
<u>9.10.1. Comunicazione interna</u>	34
<u>9.10.2. Comunicazione esterna</u>	34



BILANCIO SOCIALE

1. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

Sono la grande passione per i ravanelli e le decine di anni di esperienza di coltivazione a livello internazionale che fanno di Ortolanda l'azienda che è oggi. Con tre vivai moderni per un totale di 400 ettari nella gestione del proprio in Olanda e in Italia, Ortolanda è il maggiore produttore di ravanelli in Europa e può fornire in modo flessibile tutto l'anno diversi tipi di ravanelli in mazzi e sfusi a commercianti al dettaglio e all'ingrosso.

L'esperienza quarantennale della coltivazione dei ravanelli proviene dalle aziende familiari Coolbergen e Cornelissen. Dopo che i fratelli Cornelissen di Melderslo e i fratelli Coolbergen di Oude-Tonge nel 2000 scelsero di unire le loro forze, decisero anche di ampliarsi a livello internazionale avviando l'azienda italiana Ortolanda. Dopo aver collaborato per più di 15 anni, si è scelto di unire le tre aziende sotto un unico nome. Ortolanda di Borgo Grappa in Italia, Cornelissen Fresh Food B.V. di Melderslo (Olanda) e Coolbergen B.V. di Oude-Tonge (Olanda) dal 10 maggio 2017 sono diventate Ortolanda.

Ormai l'esperienza di coltivazione e la conoscenza dei ravanelli che sono iniziate nel lontano 1963 sono passate alla generazione successiva, ma sono sempre alla base dell'azienda. Oggi però si sono aggiunte nuove tecnologie per la coltivazione, il raccolto e la lavorazione dei ravanelli, ma sempre nel rispetto della sostenibilità e della qualità. Ciò significa non solo coltivare in modo sostenibile, ma anche avere attenzione per le relazioni con lei come cliente, con la società e con i collaboratori. Essere specialisti nel campo dei ravanelli e produrre tutto l'anno ravanelli della migliore qualità rimangono obiettivi costanti.

L'evolversi del mercato nazionale ed estero e la politica aziendale ha spinto la Direzione a perseguire standard qualitativi di eccellenza per differenziarsi dai propri competitors e per garantirsi la fidelizzazione dei clienti.

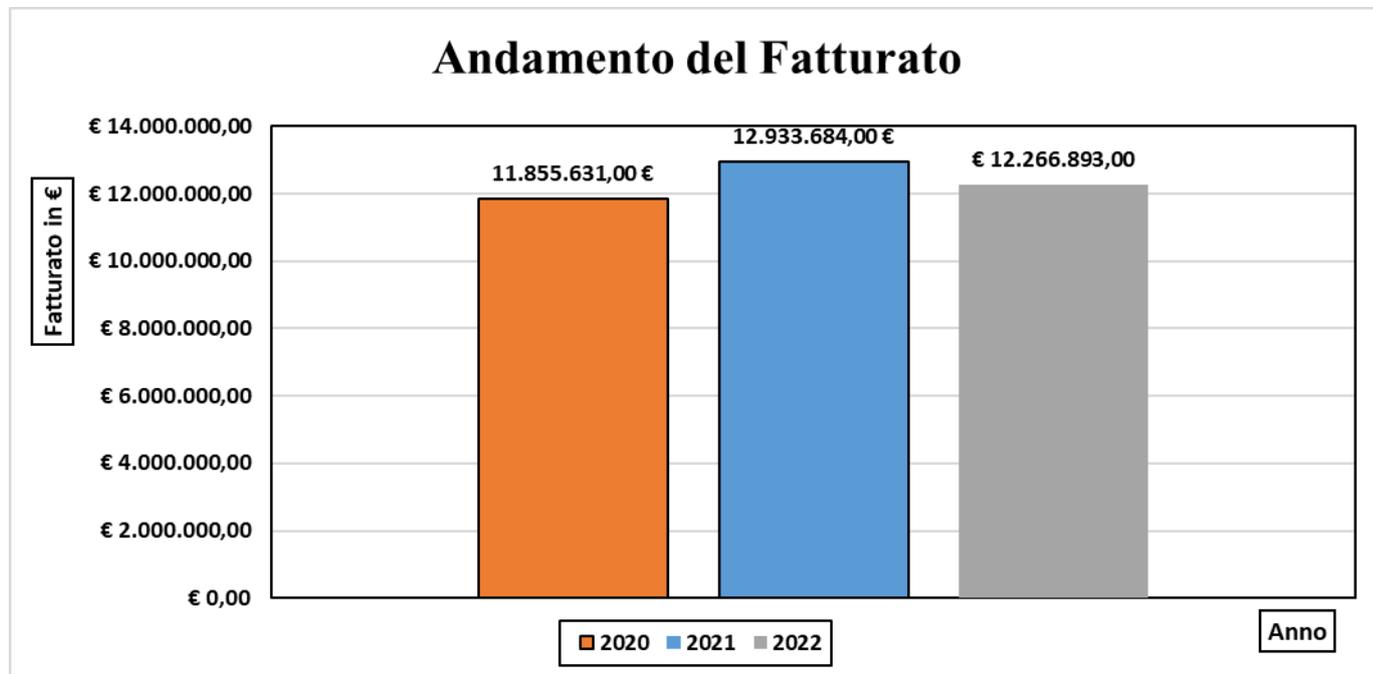
A tal proposito "**Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola**" persegue i più elevati standard di qualità e di sicurezza nell'offerta dei propri prodotti al cliente, riconoscendo che il rispetto costante degli impegni assunti con i propri Clienti e il superamento delle loro aspettative costituiscano un obbligo permanente per tutto il personale.

Con la presente la "**Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola**" dichiara di voler migliorare il Sistema di Gestione Integrato già adottato dall'Organizzazione, applicando ai servizi erogati, secondo le norme previste dagli standards internazionali IFS FOOD, GLOBALGAP, GRASP, LEAF MARQUE, SPRING, TESCO E QS anche i principi etici decantati dallo standard SMETA.



BILANCIO SOCIALE

EVOLUZIONE FATTURATO



2. DEFINIZIONI

Azienda: il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile dell'implementazione dei requisiti del protocollo SMETA.

Personale: tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto dall'azienda, incluso direttori, esecutivi, manager, supervisori e lavoratori.

Lavoratore: tutto il personale non dirigente.

Fornitore/sub-appaltatore: un ente economico che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi finiti o semilavorati che sono utilizzati per la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.

Sub – fornitore: un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi finiti o semilavorati che sono utilizzati per la produzione dei beni e/o servizi dei fornitori o dell'azienda.

Azione di rimedio: azione intrapresa per sanare nei confronti di un lavoratore o di un ex dipendente la violazione di un diritto del lavoratore coperto dal protocollo SMETA.

Parte interessata (stakeholder): individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda.



BILANCIO SOCIALE

Bambino: qualsiasi persona con meno di 16 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età maggiore a prestazione di lavoro o per la frequentazione della scuola dell'obbligo, nel qual caso l'età di riferimento è quella applicata nella località.

Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore a 18 anni;

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra indicata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla raccomandazione ilo 146;

Lavoro forzato/obbligato: ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente ed è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o sia richiesto come forma di pagamento di un debito.

Traffico umano: il reclutamento, il trasferimento, l'accoglienza o il ricevimento di persone, attraverso sistemi che utilizzano la minaccia, la forza o altre forme di coercizione o raggirò allo scopo di sfruttamento.

Azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, che successivamente sono stati rimossi da tale lavoro

Lavoratore a domicilio: una persona che svolge, per conto di una organizzazione, sotto contratto diretto o indiretto, al di fuori dei locali dell'organizzazione, dietro remunerazione, un lavoro il cui risultato sia un bene o un servizio, come specificato dall'organizzazione, indipendentemente da chi fornisce i mezzi, i materiali e/o altri elementi utilizzati; in azienda non sono presenti lavoratori a domicilio.

Bilancio sociale: documento redatto al fine di definire indicatori chiari e significativi dell'impegno dell'azienda, a promuovere un tipo di business etico e contribuire, insieme alle persone e organizzazioni che vengono coinvolte nella nostra impresa, allo sviluppo di una economia al servizio dell'uomo e dell'ambiente.

Rappresentante lavoratori responsabilità sociale (RLRS): un lavoratore scelto come intermediario con la direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

Rappresentante della direzione: un membro della dirigenza incaricato dall'azienda per garantire la conformità ai requisiti dello standard;

Organizzazione di lavoratori: un'associazione volontaria di lavoratori organizzati su base continua allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni nel rapporto di lavoro e nell'ambiente di lavoro;



BILANCIO SOCIALE

Contratto collettivo: un contratto di lavoro negoziato tra un datore di lavoro o un gruppo di datori e uno o più organizzazioni di lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di assunzione.



BILANCIO SOCIALE

3. ORGANIGRAMMA

Si rimanda all'Allegato di riferimento.



4. POLITICA E MISSION

L'azienda "**Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola**" si impegna al miglioramento continuativo delle condizioni lavorative dei propri clienti interni (collaboratori, dipendenti, consulenti), nella consapevolezza che le risorse sono il "cuore" di un'impresa e rappresentano la sua ricchezza più grande. È rivolta la massima attenzione agli aspetti inerenti all'ambiente di lavoro, la strumentazione, la qualità dell'attività svolta e, soprattutto, il coinvolgimento di tutte le risorse in un'ottica di condivisione degli obiettivi e delle strategie aziendali.

4.1. Politica per la responsabilità sociale

Da "**Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola**" siamo consapevoli che un'azienda **non può e non deve** trovare le motivazioni della sua esistenza nell'unico obiettivo di creare profitto, riteniamo indispensabile quindi svolgere la nostra attività nel più profondo rispetto delle normative e dei principi in materia di diritti dei lavoratori e dei rapporti di lavoro.

Tale impegno si concretizza dimostrando la conformità e la corrispondenza del nostro sistema di gestione aziendale con quanto enunciato nelle **Convenzioni ILO (International Labour Organization)**, nel **Codice ETI (Ethical Trading Initiative)** e nel rispetto delle **UNGP (United Nation Guiding Principles)** in materia di tutela dei diritti dell'uomo e di responsabilità sociale dell'impresa nei confronti del territorio in cui svolgiamo la nostra attività e della comunità locale in generale.

A tal proposito l'Azienda, al proprio interno, si avvale della figura del **RLRS** (Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale), eletto dai lavoratori stessi, il quale collabora attivamente alla realizzazione dei documenti di sistema, all'autovalutazione e alle proposte di miglioramento, cercando di accogliere ed elaborare gli spunti provenienti dai lavoratori stessi. In particolare "**Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola**" si impegna a garantire il miglioramento continuo del sistema organizzativo, il monitoraggio dei fornitori e subfornitori, la formazione e il coinvolgimento del personale e la soluzione di eventuali segnalazioni di non adeguatezza del sistema, il monitoraggio dei nostri stakeholder interni attraverso un dialogo finalizzato a improntare il sistema su un modello partecipativo, flessibile e di condivisione.

I lavoratori dell'azienda sono costantemente coinvolti nell'implementazione del sistema di responsabilità sociale attraverso incontri, pianificati in compatibilità con le esigenze produttive, ed aventi lo scopo di rendere consapevoli i lavoratori sui principi nominati in precedenza.



BILANCIO SOCIALE

L'impegno della **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** nel rispettare i concetti enunciati dall'**ONU** e dalle **Convenzioni e Raccomandazioni ILO**, viene realizzato mediante l'adempimento dei seguenti principi:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta dell'ILO sull' HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani



BILANCIO SOCIALE

L'impegno della "Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola" nel rispettare i concetti enunciati dal **Codice ETI (Ethical Trading Initiative)**, viene realizzato mediante l'adempimento dei seguenti principi:

IL LAVORO È SCELTO IN MODO LIBERO

- Non c'è lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario da detenuti.
- Non si richiede ai lavoratori di "depositare" somme di denaro o lasciare i documenti d'identità col loro datore di lavoro, e i lavoratori sono liberi di lasciare il loro datore di lavoro a seguito di un adeguato preavviso.

LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SONO RISPETTATI

- I lavoratori hanno il diritto, senza distinzione, di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.
- Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle attività organizzative dei medesimi.
- I rappresentanti dei lavoratori non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.
- Laddove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalla legge, il datore di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione libera e indipendente.

LE CONDIZIONI DI LAVORO SONO SICURE E IGIENICHE

- Si fornisce un ambiente di lavoro senza pericoli e igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria e su qualsiasi specifico rischio. Si prenderanno misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.
- I lavoratori ricevono addestramenti periodici e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento verrà ripetuto per i nuovi assunti e ogniqualvolta i lavoratori cambino reparto.
- I lavoratori hanno accesso a servizi sanitari puliti e acqua potabile, e se applicabile, si forniranno attrezzature igienico-sanitarie dove poter conservare il cibo.
- Laddove fornito, l'alloggio sarà senza pericolo e adeguato alle necessità basilari dei lavoratori.



BILANCIO SOCIALE

- L'azienda in osservanza del codice assegna la responsabilità per la salute e sicurezza sul lavoro a un rappresentante dell'alta dirigenza.

NON SI FARÀ RICORSO A LAVORO MINORILE

- Non sono previste assunzioni di lavoro.
- L'azienda sviluppa, adotta e contribuisce a politiche e programmi per provvedere alla transizione dei bambini già impiegati al lavoro, onde metterli nella posizione di frequentare la scuola e mantenere un adeguato livello di educazione finché non saranno più bambini.
- I bambini e i giovani di età inferiore ai 18 anni non saranno impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose.
- Queste politiche e procedure sono conformi ai provvedimenti degli standard applicabili dettati dall'ILO ("International Labour Organization", Organizzazione Internazionale del Lavoro).

SI PAGANO SALARI SUFFICIENTI PER VIVERE

- Le paghe e benefici pagati per una settimana lavorativa standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard di riferimento per l'industria, qualunque dei due sia il maggiore. Ciascun lavoratore riceve una retribuzione corrispondente a quanto previsto nel CCNL di riferimento.
- A tutti i lavoratori sono fornite chiare informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro per quanto riguarda la retribuzione prima dell'assunzione e sui particolari della propria retribuzione per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati.
- Non sono permesse deduzioni dalle paghe come misura disciplinare senza l'espreso consenso del lavoratore interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare vengono registrate. L'azienda "**Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola**" non fa ricorso a provvedimenti disciplinari diversi da quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

Nello specifico de "**Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola**", il riferimento normativo attraverso cui le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e le associazioni del datore di lavoro definiscono concordemente le regole che disciplinano il rapporto di lavoro, sono i **CCNL Agricoltura operai e CCNL agricoltura impiegati**.

LE ORE DI LAVORO NON SONO ECCESSIVE



BILANCIO SOCIALE

- Le ore di lavoro sono conformi alle disposizioni che offrono la massima protezione al lavoratore tra quelle dettate dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi o dai punti riportati di seguito.
- Tutti gli straordinari sono volontari. Lo straordinario viene usato in modo responsabile, tenendo in considerazione quanto segue: l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Non viene e non sarà usato per sostituire un impiego regolare. Lo straordinario è sempre remunerato con maggiorazione definita dal CCNL.
- I lavoratori devono ricevere almeno un giorno libero in ogni periodo di sette giorni o, dove consentito dalla legislazione nazionale, due giorni liberi per ogni periodo di 14 giorni.
- Gli standard internazionali raccomandano la riduzione progressiva dell'orario di lavoro normale quando appropriato a 40 ore settimanali, senza che alla riduzione dell'orario di lavoro corrisponda alcuna riduzione nella retribuzione dei lavoratori.

Tuttavia, il CCNL di riferimento in relazione alle ore lavorative cita quanto segue:

“Con decorrenza dal 1° agosto 1988, l'orario ordinario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali.

Tale orario, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003, può essere computato anche come

durata media in un periodo non superiore a dodici mesi, con la possibilità di distribuire l'orario ordinario di lavoro per una o più settimane in misura superiore a quella prevista dal precedente

comma e per le altre, a compensazione, in misura inferiore.

La variabilità dell'orario ordinario settimanale di cui al comma precedente è consentita nel limite di 85 ore annue, con un massimo di orario settimanale di 44 ore. Modalità e criteri potranno essere specificati dalla contrattazione territoriale”.



BILANCIO SOCIALE

NON SI PRATICA ALCUNA DISCRIMINAZIONE

- Non dovrà esserci alcuna discriminazione nell'assunzione, risarcimento, l'accesso all'addestramento, avanzamento, licenziamento o pensionamento, in base alla razza, casta, nazionalità d'origine, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.

SI FORNISCE LAVORO REGOLARE

- Per quanto sia possibile il lavoro effettuato deve essere secondo riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell'ambito della legge e consuetudini nazionali.
- Gli obblighi nei confronti dei dipendenti in base alle leggi sul lavoro o sull'assistenza sociale e regole emananti dal rapporto di lavoro a carattere regolare non sono e non saranno evitati tramite l'uso di appalti di lavoro, subappalti o accordi di lavoro a domicilio o tramite programmi di apprendistato senza una vera intenzione di impartire alcuna formazione o di fornire impiego regolare, né tali obblighi saranno evitati tramite l'uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

NON SONO CONSENTITE PRATICHE CRUDELI O INUMANE

- L'abuso fisico o le misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, il tormento a carattere sessuale o d'altro tipo, l'abuso verbale e altre forme di intimidazione saranno proibite.

L'impegno de **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** nel rispettare i principi delle **UNGP**, viene realizzato mediante l'adempimento dei seguenti principi:

- Rispetto dei diritti umani. Questo significa che esse devono evitare di violare i diritti umani di altri e intervenire sugli impatti negativi sui diritti umani in cui esse siano coinvolte.
- La responsabilità dell'Organizzazione al rispettare i diritti umani fa riferimento a quelli riconosciuti a livello internazionale, cioè quelli espressi nella Carta Internazionale dei Diritti Umani (International Bill of Human Rights) e quelli enunciati nella Dichiarazione dell'International Labour Organization (ILO) sui Principi Fondamentali e sui Diritti nel Lavoro.
- Nel rispetto dei diritti umani l'azienda:
 - Evita di causare o contribuire a impatti negativi sui diritti umani attraverso le proprie attività e affrontare tali impatti quando essi si verificano;



BILANCIO SOCIALE

- Cerca di prevenire o mitigare gli impatti negativi sui diritti umani che sono direttamente collegati alle proprie operazioni/prodotti/servizi, anche se non hanno contribuito a tali impatti.
- Al fine di far fronte alla propria responsabilità nel rispetto dei diritti umani, **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** dispone di politiche e processi adeguati alle loro dimensioni e circostanze, tra cui:
 - Un impegno politico per far fronte alle proprie responsabilità nel rispetto dei diritti umani;
 - Un processo di *due diligence* sui diritti umani per identificare, prevenire, mitigare e spiegare come affronta i propri impatti sui diritti umani;
 - Procedure che permettono di rimediare a qualsiasi impatto negativo sui diritti umani che essa può causare o al quale può contribuire.
- Come punto di partenza per il rispetto dei diritti umani, l'Organizzazione esprime il proprio impegno a soddisfarla attraverso una dichiarazione politica che:
 - E' approvata al livello più alto dell'azienda;
 - E' basata su consulenze di esperti in materia interni e / o esterni;
 - Definisce le aspettative dell'impresa in merito ai diritti umani attese dal personale, dai partner commerciali e dalle altre parti direttamente collegate alle proprie attività, ai proprio prodotti o ai propri servizi;
 - E' pubblicamente disponibile e comunicata internamente ed esternamente a tutto il personale, ai partner commerciali e altre parti interessate;
 - Si riflette nelle politiche operative e nelle procedure necessarie per incorporarlo in tutta l'impresa.
- Al fine di identificare, prevenire, mitigare e valutare il modo in cui affrontano i loro impatti negativi sui diritti umani, la **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** attua delle *due diligence*. Il processo comprende la valutazione degli impatti effettivi e potenziali sui diritti umani, l'integrazione e l'azione sui risultati, il monitoraggio delle risposte e la comunicazione di come vengono affrontati gli impatti. Una *due diligence* sui diritti umani:
 - Ha come oggetto gli impatti negativi sui diritti umani che l'impresa commerciale può causare o contribuire attraverso le proprie attività o che possono essere direttamente collegate alle sue operazioni, prodotti o servizi attraverso i suoi rapporti commerciali;
 - Varia in complessità con le dimensioni dell'impresa commerciale, con il rischio di gravi impatti sui diritti umani e con la natura e il contesto delle sue operazioni;



BILANCIO SOCIALE

- E' continua, riconoscendo che i rischi per i diritti umani possono cambiare nel tempo con l'evolversi delle operazioni e del contesto operativo dell'impresa commerciale.
- Al fine di valutare i rischi per i diritti umani, **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** identifica e valuta eventuali impatti effettivi o potenziali con i quali potrebbero essere coinvolti o attraverso le proprie attività o come risultato dei loro rapporti commerciali. Questo processo :
 - Si avvale di esperti interni e / o esterni in materia di diritti umani;
 - Coinvolge una consultazione significativa con i gruppi potenzialmente interessati e altre parti interessate, a seconda delle dimensioni dell'impresa commerciale e della natura e del contesto delle sue attività.
- Al fine di prevenire e mitigare gli impatti negativi sui diritti umani, **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** integra all'interno delle funzioni e dei processi aziendali i risultati derivanti dalle loro valutazioni di impatto e adottare le misure appropriate.
 - Un'efficace integrazione richiede che:
 - La responsabilità di affrontare tali impatti è assegnata al livello e alla funzione appropriati all'interno dell'impresa commerciale;
 - Il processo decisionale interno, le allocazioni di budget e i processi di supervisione consentono risposte efficaci a tali impatti.
 - L'azione appropriata varia in base a:
 - Se l'impresa commerciale causa o contribuisce a un impatto negativo o se è coinvolta unicamente perché l'impatto è direttamente collegato alle sue operazioni/prodotti/servizi da relazioni d'affari;
 - La portata della sua influenza nell'affrontare l'impatto negativo.
- Per tenere conto di come affrontano i loro impatti sui diritti umani, **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** è preparata a comunicarlo esternamente, in particolare quando vengono sollevate preoccupazioni da o per conto delle parti interessate. Le comunicazioni hanno:
 - una forma e una frequenza che riflettano gli impatti dei diritti umani di un'impresa e che siano accessibili al pubblico al quale esse sono dirette;
 - contengono informazioni sufficienti per valutare l'adeguatezza delle misure adottate dall'impresa per affrontare l'impatto sui diritti umani;
 - non pone rischi alle parti interessate, al personale o alle prescrizioni legittime in materia di riservatezza commerciale.



BILANCIO SOCIALE

- Laddove l'Organizzazione identifichi di aver causato o contribuito a impatti negativi, provvede o coopera alla loro risoluzione attraverso processi legittimi.
- In tutti i contesti, **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"**:
 - Rispetta tutte le leggi applicabili e rispetta i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, ovunque operino;
 - Cerca modi per onorare i principi dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale di fronte a requisiti contrastanti;
 - Considera il rischio di causare o contribuire a gravi violazioni dei diritti umani come una questione di conformità legale ovunque operi.
- Laddove è necessario da priorità alle azioni per affrontare gli impatti effettivi e potenziali sui diritti umani, **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** previene e mitiga quelle più gravi o laddove la risposta ritardata le renderebbe irrimediabili.
- Affinché i reclami possano essere affrontati tempestivamente e risolti direttamente, l'Organizzazione istituisce o partecipa a meccanismi di reclamo efficaci di tipo operativo utilizzabili dagli individui e dalle comunità eventualmente danneggiate.
- Le iniziative settoriali, quelle multi-stakeholder e altre iniziative congiunte che sono basate sul rispetto delle norme in materia di diritti umani dovrebbero fare in modo che siano disponibili degli effettivi meccanismi di reclamo.
- Al fine di garantirne l'efficacia i meccanismi di reclamo sono:
 - Legittimi: validati sia dall'azienda che dagli stakeholder;
 - Accessibili: essere noti a tutti i gruppi di stakeholder e fornire un'adeguata assistenza ai soggetti che presentino particolari difficoltà di accesso;
 - Prevedibile: prevedendo una procedura chiara e conosciuta con termini di scadenza massima per ciascuna fase, chiarezza dei diversi iter procedurali e dei rispettivi possibili etici, come pure degli strumenti di monitoraggio e della relativa attuazione;
 - Equi: in modo da garantire che le parti danneggiate dispongano di ragionevole accesso alle fonti di informazione e consulenza e all'expertise necessaria allo svolgimento di una procedura di reclamo fondata su basi eque, informate e rispettose;
 - Trasparenti: mantenere informate le parti di un reclamo sui propri progressi e fornire informazioni sufficienti sulle prestazioni del meccanismo per aumentare la fiducia nella sua efficacia;



BILANCIO SOCIALE

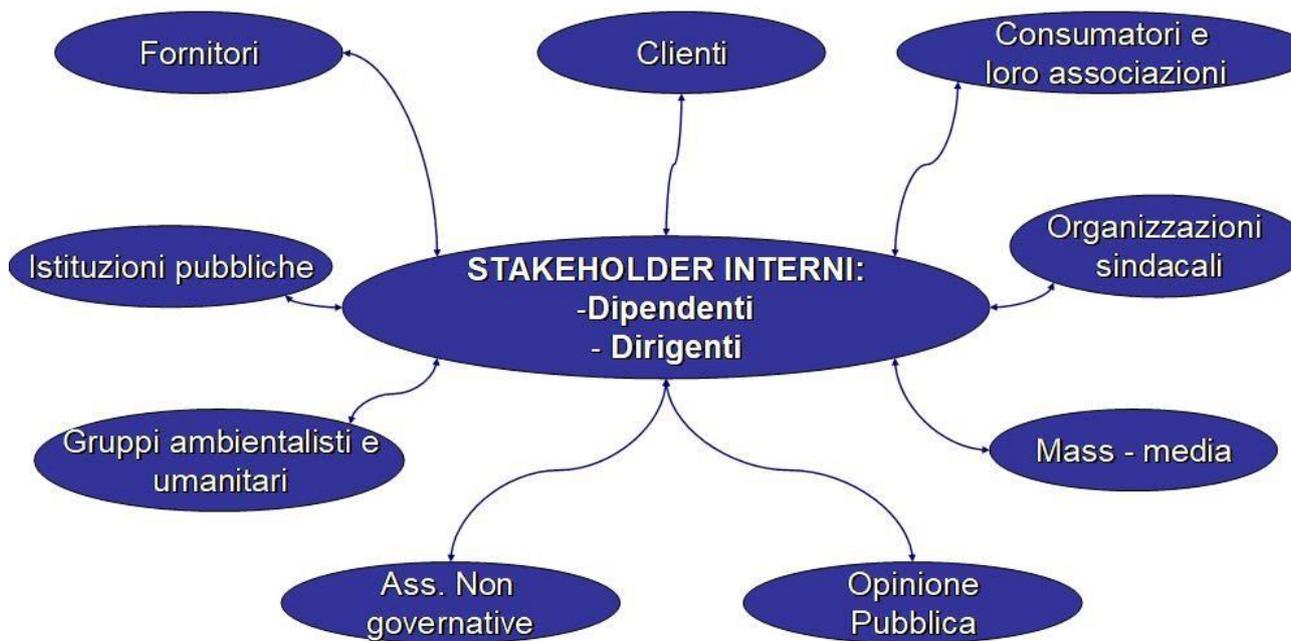
- Compatibile con i diritti: assicurare che i risultati e i rimedi siano compatibili con i diritti umani internazionalmente riconosciuti;
- Una fonte di apprendimento continuo: attingendo alle misure pertinenti per trarre degli insegnamenti volti al miglioramento del funzionamento del meccanismo e a prevenire future occasioni di violazioni e reclamo;
- Basati sulla partecipazione e sul dialogo; prevedendo la consultazione dei diversi stakeholder cui sono indirizzati circa l'organizzazione di tali meccanismi, i risultati ottenuti, nonché concentrandosi sul dialogo quale strumento per gestire e risolvere i reclami.

○

Inoltre **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** si impegna a:

- Definire le modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della Direzione per verificare periodicamente la rispondenza del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'efficacia e l'appropriatezza;
- Adottare strumenti di comunicazione interna ed esterna finalizzati a rendere noti agli stakeholder i dati relativi alla performance aziendali rispetto ai requisiti della norma;
- Comunicare ai lavoratori la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare un reclamo al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale o all'organismo di certificazione, nel caso si riscontrassero azioni o comportamenti dell'azienda non conformi al Codice ETI, alle Raccomandazioni ILO e alle UNGP.
- Rispetto dei lavoratori e mantenimento della riservatezza di tutte le loro informazioni.

5. IDENTIFICAZIONE STAKEHOLDER



Le **aspettative attese** come risultato dal rispetto dei requisiti SMETA, possono così essere sintetizzate:

5.1. Stakeholder interni

- Preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'azienda;
- Generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.



5.2. Stakeholder esterni

- Consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla responsabilità sociale è manifestata dal rispetto dei requisiti richiesti da protocolli etici/sociali quali lo SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit).

Nello specifico per **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** gli stakeholder di riferimento sono:

- I clienti;
- I fornitori;
- Le banche.

6. DIPENDENTI

La **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** ha definito un piano di coinvolgimento dei propri dipendenti rispetto alle tematiche sociali, attraverso le seguenti azioni:

- Formazione del personale sui temi della responsabilità sociale;
- Distribuzione materiale informativo a tutto il personale;
- Azione di informazione a tutto il personale riguardo al contratto di lavoro e busta paga;
- Diffusione della politica aziendale sui temi della responsabilità sociale.

In particolare si è provveduto ad eseguire una prima riunione formativa nella quale erano presenti le figure della Direzione, l'Assicurazione Qualità, il Responsabile delle Risorse Umane.

Nelle sessioni di formazione con i dipendenti si è provveduto a consegnare materiale didattico quale:

- Estratto della politica sociale;
- Codice ETI;
- Estratto dei punti salienti del CCNL di riferimento;
- Questionario di soddisfazione del dipendente.

7. FORNITORI

Nel processo di adeguamento allo standard SMETA, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori e subfornitori di rispondere ai requisiti dei protocolli, non solo perché richiesto espressamente, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo in prima istanza i fornitori diretti ad estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Il numero e la tipologia dei fornitori aziendali sono definiti nell' **"Elenco Fornitori Qualificati"**.

In generale, nel caso che dovesse verificarsi una fornitura palesemente non conforme, la Direzione, in base alla gravità dell'evento e alla qualifica del fornitore, informa lo stesso tramite



BILANCIO SOCIALE

comunicazione scritta (direttamente o tramite agente), sollecitandolo all'invio di una migliore qualità del materiale. Se la fornitura, nelle volte successive si presenta non conforme, procederà all'esclusione di tale fornitore dall'Elenco dei fornitori Qualificati.

I fornitori esclusi possono essere riammessi solo a seguito di un nuovo iter di qualificazione che dia esito positivo.

Per i fornitori di servizi si intendono quelle aziende che offrono opere e servizi all'interno e all'esterno dell'azienda, in particolare sono imprese fornitrici:

- Ditte di trasporto ed eliminazione dei rifiuti;
- Ditte che si occupano della revisione periodica degli estintori;

Tali imprese devono osservare le norme antinfortunistiche legislative ed aziendali e tutte le norme legislative nazionali, locali ed aziendali relative alla difesa dell'ambiente ed al rispetto del requisito di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Per assicurarsi di ciò la Direzione:

- verifica insieme alle funzioni richiedenti l'idoneità delle imprese, il possesso delle necessarie autorizzazioni
- informa le imprese sui principali aspetti e obiettivi di politica sociale che "**Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola**" si prefigge (**SENSIBILIZZAZIONE**), trasmettendola a mezzo mail.

Per quanto riguarda l'aspetto etico, nell'elenco dei fornitori qualificati si è deciso di inserire un ulteriore elemento di valutazione denominato "**Dichiarazione d'Impegno etica**". Sostanzialmente essendo questo l'anno zero per quanto riguarda l'adeguamento ai protocolli SMETA, si è deciso di operare nel seguente modo:

- si è partiti dall'Elenco Fornitori Qualificati;
- ai suddetti fornitori si è provveduto all'invio della Dichiarazione d'Impegno del Fornitore e della Politica Sociale dell'Azienda;
- i fornitori devono leggere, compilare, firmare, condividere ed inviare a mezzo mail a "**Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola**" la Dichiarazione d'Impegno in modo da mantenere lo status di fornitore qualificato.

Obiettivo aziendale è, dal prossimo anno, di sostenere degli audit di seconda parte presso i fornitori in modo da avere la certezza che essi effettivamente rispettino i punti richiamati dai protocolli SMETA.

8. GESTIONE DEL SISTEMA

L'Azienda "**Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola**" ha realizzato un sistema integrato gestito da un unico manuale nel quale sono descritti i vari processi aziendali, le responsabilità ad essi connesse, i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento.



BILANCIO SOCIALE

Dal punto di vista etico, in azienda si eleggerà il **Rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità sociale**, d'ora in poi chiamato **RLRS**, che avrà il compito di fare da tramite tra i dipendenti e la Direzione aziendale. In particolare i compiti del **RLRS** si possono riassumere nei seguenti:

- **informare** la Direzione su eventi e situazioni la cui sua conoscenza sia necessaria per la soluzione di problematiche sociali;
- essere disponibili a **ricevere informazioni, indicazioni e comunicazioni** da parte di tutti i lavoratori.

Il riesame del sistema viene effettuato almeno una volta all'anno sulla base di informazioni derivanti da indagini condotte dal **Responsabile Sistema** e dal **RLRS** nominato.

Obiettivo del riesame annuale del Sistema Integrato è quello della verifica dell'adeguatezza, del buon mantenimento dei sistemi, della corretta applicazione delle norme di riferimento e individuazione delle opportunità di miglioramento.

9. REQUISITI DEL PROTOCOLLO SMETA

Il presente paragrafo ha lo scopo di mostrare la situazione dell'azienda "**Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola**" in relazione all'applicazione dei singoli requisiti dei protocolli SMETA, spiegando quindi la situazione aziendale attuale e gli obiettivi relativi alla Responsabilità sociale da raggiungere nell'anno.

9.1. Lavoro infantile

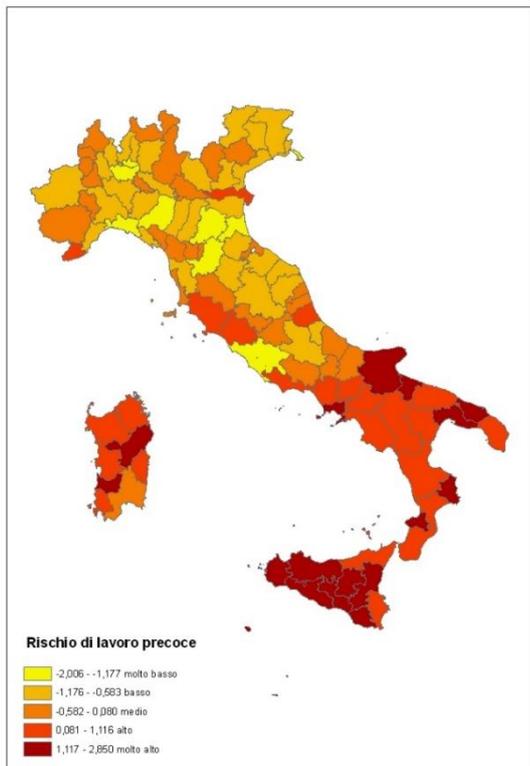
OBIETTIVO 2024: Mantenimento della situazione di non utilizzazione di lavoro infantile e di quello minorile.

INTRODUZIONE

Non esistono in azienda bambini lavoratori, né giovani lavoratori.

"**Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola**" si impegna, inoltre, a intervenire concretamente, con azioni di recupero, nel caso in cui vengano riscontrate presso i fornitori e sub-fornitori, situazioni di sfruttamento di lavoro infantile: a tale scopo è stata redatta una Procedura "Piano rimedio minori" da attuare in questi casi.

Al fine di presidiare maggiormente le zone geografiche, i fornitori e le tipologie di attività più a rischio, abbiamo raccolto i dati emersi da un'analisi di Save The Children Italia del 2013. Tali risultati si concretizzano mediante una mappatura del nostro Paese sul rischio del lavoro precoce nelle Province italiane:



L'azienda nella sua politica di selezione e assunzione del personale rispetta, oltre a quella internazionale, la normativa italiana in materia.

Attualmente non vi sono giovani lavoratori inseriti in azienda o che svolgono attività saltuarie.

In ogni caso, **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** si impegna, per i casi futuri, ad assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

L'azienda nella sua politica di selezione e assunzione del personale, rispetta, oltre a quella internazionale, la normativa italiana in materia. Attualmente non vi sono giovani lavoratori inseriti in azienda o che svolgono attività saltuarie. In ogni caso, **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** si impegna, per i casi futuri, ad assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre. La procedura **"Piano Rimedio Minori"** definisce le azioni da compiere nelle situazioni in cui si verificassero situazioni di lavoro minorile in azienda o presso i fornitori.

OBIETTIVO 2024	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzazione di minori e supporto di iniziative di sensibilizzazione tramite formazione del personale.	Mantenere aggiornate le informazioni riguardanti criticità territoriali e di settore, anche per il monitoraggio dei nostri fornitori	Dicembre 2024	Direzione RLRS	Utilizzo di lavoro minorile Sensibilizzazione personale tramite formazione etica	=0 =1



BILANCIO SOCIALE



BILANCIO SOCIALE

9.2. Lavoro obbligato

OBIETTIVO 2024: *Continuare ad evitare la presenza di qualunque forma di lavoro obbligato.*

INTRODUZIONE

Il lavoro svolto da tutto il personale presente in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o di altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

9.2.1. Depositi

I lavoratori dell'azienda "**Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola**" non lasciano in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

9.2.2. Guida all'impiego

Il personale dell'azienda "**Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola**" al momento dell'assunzione viene informato sulle modalità per dare le dimissioni, nozioni relative alle riforme più significative, lettura delle buste paga e informazione sugli istituti contrattuali che caratterizzano il settore di interesse e riceve e sottoscrive tutta la documentazione sulle norme di comportamento.

9.2.3. Welfare ed agevolazioni

Dall'annualità 2022 la "**Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola**" in occasione delle ricorrenze delle festività natalizie e pasquali distribuisce come welfare aziendale al proprio personale buoni spesa.

OBIETTIVO 2024	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Evitare l'uso di lavoro obbligato	Monitoraggio assenza lavoro obbligato	Continuo	Direzione RLRS	N° di reclami per presenza in azienda di lavoro obbligato	0

L'obiettivo legato all'assenza di lavoro obbligato in azienda può essere considerato completamente raggiunto; in particolare, ad oggi, il sistema di gestione reclami messo in atto dall'organizzazione aziendale non ha dato evidenza di alcun reclamo di questa natura.

Ovviamente, è intenzione dell'organizzazione continuare a monitorare l'andamento di tale parametro al fine di evidenziare, qualora fosse ritenuto necessario, eventuali spunti di miglioramento.



BILANCIO SOCIALE

9.2.4. Soddisfazione del personale

La "Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola" è da sempre fortemente orientata al raggiungimento di un elevato welfare aziendale ed alla coesione ed inclusione di tutto il proprio personale favorendo un melting pot di etnie e culture differenti. A tal proposito nel 2015 è stata creata "ORTOLANDA FAMILY" con l'obiettivo di creare una buona ed armoniosa collaborazione tra le diverse culture dei dipendenti e realizzare buone condizioni lavorative.

Nel progetto sono stati coinvolti tutti i dipendenti che con idee e suggerimenti hanno dato il via a molti eventi all'interno e fuori l'azienda: cene, colazioni, pranzi, giochi a squadre e tornei.

Di seguito alcuni esempi di attività per il team building realizzate nel 2023:



Yoga in serra



Scuola di padel



Corsi di Italiano per stranieri



ORTOLANDA

BILANCIO SOCIALE



Domenica allo stadio



Pranzi e cene conviviali



Tornei e giochi a squadre

9.3. Salute e sicurezza

OBIETTIVO 2024: *Miglioramento della gestione del requisito legislativo "Salute e Sicurezza sul lavoro"*



BILANCIO SOCIALE

INTRODUZIONE

L'azienda **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** ha adottato idonee procedure per identificare ed applicare tutte le normative che disciplinano la salute e la sicurezza dei lavoratori.

In riferimento agli adempimenti legislativi vigenti a livello nazionale (D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni) ha redatto e mantiene aggiornato il documento di valutazione dei rischi.

In relazione a quanto detto la **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"**.

- ha individuato le responsabilità, le risorse e le procedure per la gestione ed il miglioramento continuo dell'attività di protezione e prevenzione in conformità al D. Lgs. 81/2008;
- ha effettuato un'analisi di tutte le attività lavorative svolte all'interno dei propri luoghi di lavoro, individuando i rischi e i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale e individuando le misure preventive e protettive per la sicurezza e la salute dei lavoratori e le azioni correttive da effettuare con un programma degli interventi di prevenzione e protezione prevedendo specifiche responsabilità e tempi: tutto ciò è stato formalizzato nel Documento di valutazione dei rischi.
- ha nominato il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, con il compito di controllare tutti quei fattori di rischio per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.
- ha proceduto all'elezione del RLS (Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza);

Inoltre:

- ha individuato, acquistato e fornito gratuitamente a tutti i lavoratori, soci e dipendenti, i **Dispositivi di Protezione Individuale necessari** per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro.
- effettua **periodica formazione** a tutti i livelli sui rischi e i pericoli, sulle misure protettive e sulle procedure di emergenza

In generale possiamo dire che tutti i dipendenti e collaboratori hanno consapevolezza dei rischi e delle modalità di prevenzione anche grazie alle attività di formazione/informazione effettuate periodicamente e con l'esecuzione di appropriate prove di evacuazione locali.

OBIETTIVO 2024	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
----------------	--------	-------	--------------	------------	--------



BILANCIO SOCIALE

Aggiornamento formativo sui punti relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori	Esecuzione di sessioni formative con i preposti ed i lavoratori	Come da piano annuale di formazione	Direzione RSPP	Verbal di Formazione	Come da piano annuale di formazione
---	---	-------------------------------------	----------------	----------------------	-------------------------------------

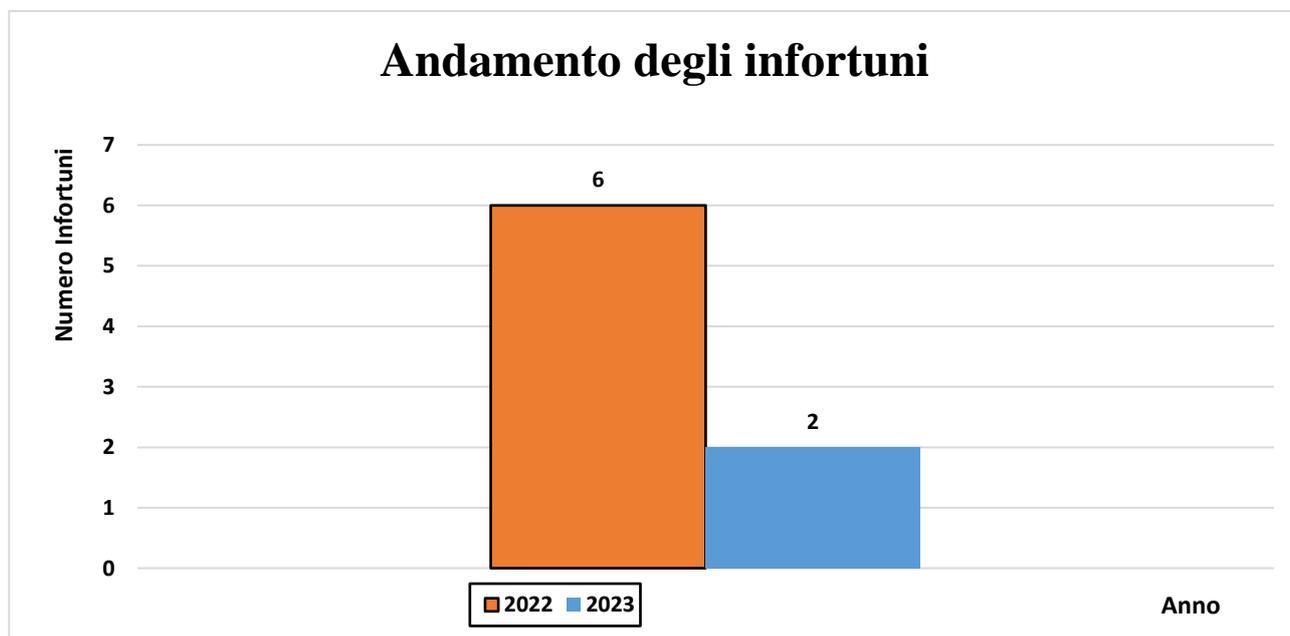
La formazione e l'informazione annuale di tutti i dipendenti sui temi della salute e sicurezza sul lavoro sarà eseguita come da piano annuale formazione; inoltre, secondo quanto pianificato nel documento di valutazione dei rischi, sono state predisposte ulteriori sessioni formative inerentemente alla movimentazione manuale dei carichi, al corretto utilizzo dei DPI.

Sono state pianificate tutte le attività inerenti all'aspetto di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, previste dalla legislazione vigente: riunione annuale di coordinamento, nomina del RSPP, nomina del RLS, formazione preposti alla sicurezza etc.

9.4. Infortuni e malattie

"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola" registra e tiene monitorati tutti gli infortuni e le malattie professionali dei propri lavoratori.

È da evidenziare che a fronte di un'analisi eseguita sono emersi i seguenti infortuni:



Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza nei luoghi di lavoro, è stata realizzata una indagine interna.

L'indagine, finalizzata ad evidenziare aspetti del clima aziendale legati anche alla percezione dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari in vigore e della volontarietà del lavoro, è stata



BILANCIO SOCIALE

realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc distribuito ai lavoratori e raccolto attraverso le apposite cassette dei reclami/suggerimenti.

9.5. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

OBIETTIVO 2024: *Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.*

INTRODUZIONE

Ad oggi in **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** i dipendenti non aderiscono a nessuna associazione sindacale.

9.6. Discriminazioni

OBIETTIVO 2024: Mantenimento della situazione attuale di assenza totale di discriminazione

INTRODUZIONE

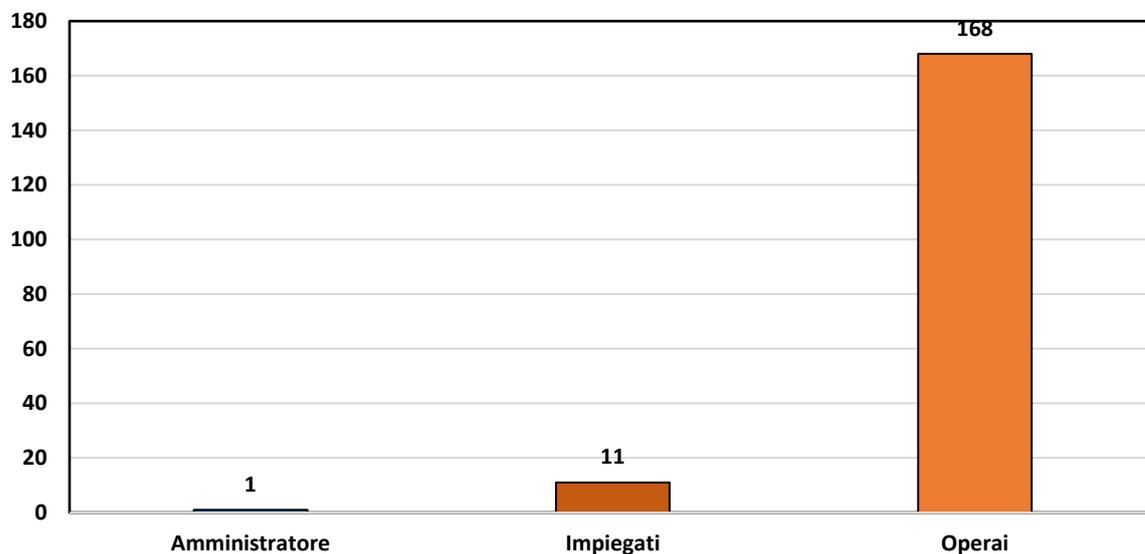
L'azienda **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"** non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata.

Sono garantite pari opportunità a tutte le risorse che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione:

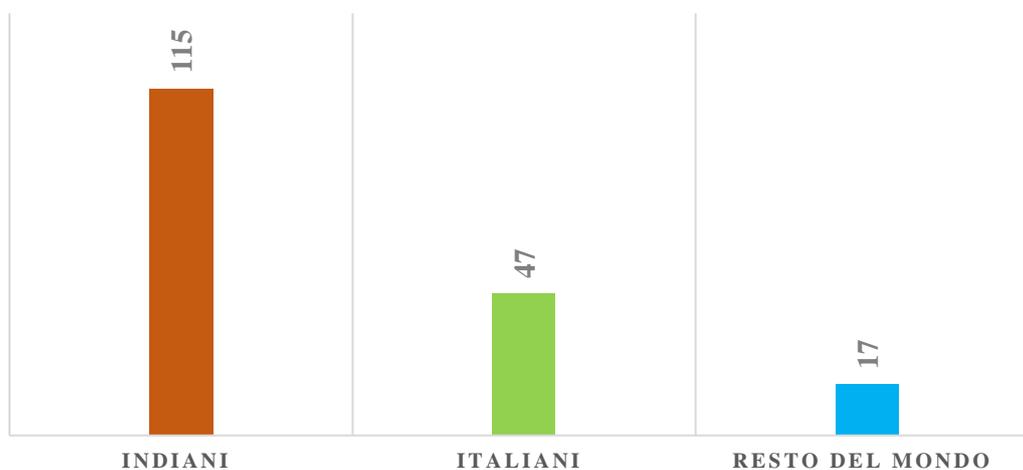
- La remunerazione delle risorse tiene conto di quanto definito nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per aziende esercenti nell'Agricoltura;
- Sono stati definiti i profili aziendali e sono state definite le caratteristiche e le competenze di ogni profilo;
- Per ogni lavoratore sono assicurati gli incontri formativi/informativi e di aggiornamento sulla salute e sicurezza e sul sistema integrato implementato dalla **"Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola"**
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi;
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale;

Come garanzia del diritto di ognuno di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stato introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi attraverso le cassette dei reclami/suggerimenti poste in prossimità dei bagni dell'area spogliatoi.

Distribuzione posizioni lavorative



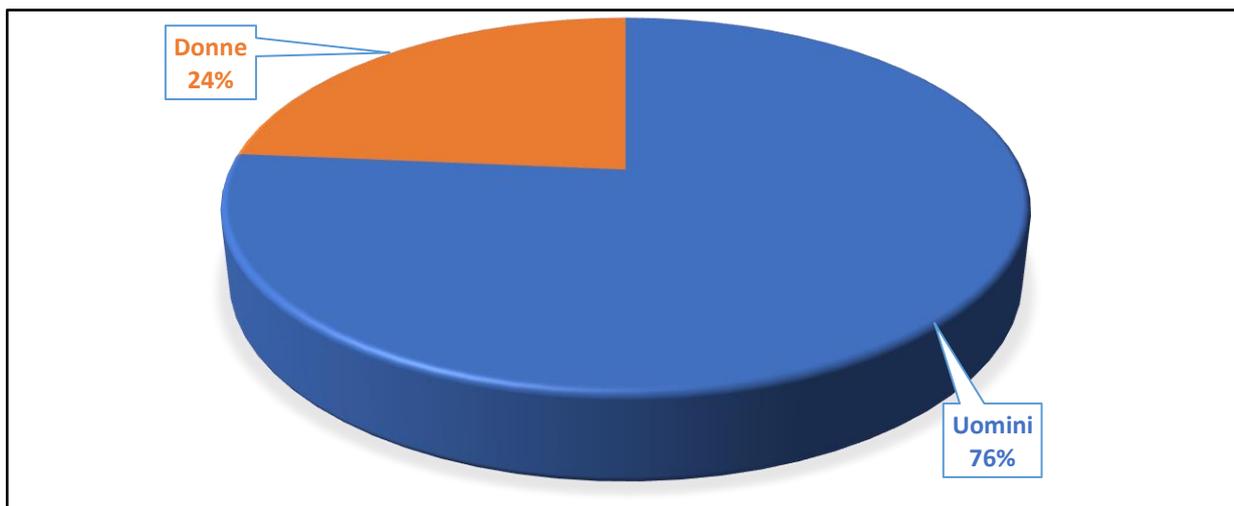
NAZIONALITÀ DEI DIPENDENTI



9.7. Presenza femminile

Attualmente in azienda si registra una presenza di donne nell'organico deducibile dal grafico riportato di seguito:

Distribuzione personale in base al sesso



OBIETTIVO 2024	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenimento della situazione attuale di assenza totale di discriminazione	Monitoraggio da parte dell'RLRS dell'assenza totale di qualunque forma di discriminazione in azienda	Continuo	Direzione RLRS	N° reclami o denunce relative alla rilevazione di forme discriminatorie in azienda	0



BILANCIO SOCIALE

9.8. Pratiche disciplinari

OBIETTIVO 2024: *Mantenere il numero di provvedimenti e pratiche disciplinari pari a 0.*

La "Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola" recepisce il codice disciplinare richiamato nel contratto collettivo nazionale del lavoro applicato.

Tale codice descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire lo spirito di collaborazione tra i dipendenti.

L'azienda non ha mai applicato procedimenti disciplinari nei confronti dei propri dipendenti e continuerà ad evitare tale modalità per la risoluzione di problematiche organizzative

OBIETTIVO 2024	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Mantenere il numero di provvedimenti e pratiche disciplinari pari a 0	Continuare a mantenere con i dipendenti un sistema relazionale continuo	continuo	Direzione	N° provvedimenti o azioni disciplinari	0

9.9. Retribuzione

OBIETTIVO 2024: *Costante informazione nei confronti dei lavoratori sul funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento.*

Ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro e, in ogni caso, sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Operai ed Impiegati Agricoli.

OBIETTIVO 2024	AZIONE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Costante informazione nei confronti dei lavoratori sul funzionamento del rapporto di lavoro e su regole di comportamento.	Al momento dell'assunzione ed in occasione di incontri mirati con i lavoratori	continuo	Direzione/consulente del lavoro	Realizzazione di incontri mirati con i dipendenti	SI/NO



9.10. Piano di comunicazione

L'azienda "Ortolanda OP Soc. Coop. Agricola" prevede che vengano stabilite e mantenute attive procedure per comunicare regolarmente, a tutte le parti interessate i dati e le altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti dei protocolli SMETA compresi anche i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio.

Il Piano verrà elaborato sulla base di una strategia che prevede:

- Comunicazione interna;
- Comunicazione esterna.

9.10.1. Comunicazione interna

La comunicazione interna viene implementata affinché i requisiti definiti dallo SMETA e l'implementazione del sistema per la responsabilità sociale siano comprensibili a tutti i livelli.

Verrà effettuata tramite sessioni formative con la direzione ed il personale aziendale secondo il piano di formazione e tramite affissione nelle bacheche aziendali della Politica Sociale.

9.10.2. Comunicazione esterna

La comunicazione esterna viene implementata affinché i requisiti definiti dallo SMETA e l'implementazione del sistema per la responsabilità sociale siano comprensibili a tutti gli stakeholder aziendali (clienti, fornitori, mass-media, enti pubblici, etc.).

Viene realizzata attraverso l'invio a mezzo fax della Politica Sociale e della Dichiarazione d'Impegno del Fornitore.