

DEC

Dipartimento di Economia – Department of Economic Studies

DEc Working Paper Series

Paper no. 27

**La Social Life Cycle Assessment del PomodoroCuore di
bue**

**Paola Karina Sanchez Ramirez
Mariagrazia Del Sordo
Luigia Petti**

March, 2013

*DEc, Università “G. D’Annunzio”
Viale Pindaro, 42
65127 Pescara
Italy*

*www.unich.it/DEc
mariagraziadelsordo@gmail.com
paola_sr@yahoo.com.br
l.petti@unich.it*

Abstract

L'obiettivo di questo report è quello di individuare e presentare gli aspetti sociali della catena di fornitura del pomodoro cuore di bue dell'azienda Ortogrande. Saranno presi in considerazione solo tre (dipendenti, consumatori, comunità locale) dei cinque stakeholders previsti dalla metodologia S-LCA (Unep and Setac, 2010). Questa metodologia fornisce un'opportunità per affrontare questioni di rilevante interesse sociale (es. diritti umani, benessere della comunità, discriminazione razziale, lavoro minorile, ecc.), e dunque, di evidenziare i punti di forza e di debolezza dell'azienda nei confronti dei propri portatori d'interesse che possano incidere sull'apprezzamento della stessa.

Infatti, nell'attuale contesto socio-economico, l'attenzione alle tematiche sociali rappresenta un fattore fondamentale di competitività, incrementando il valore aggiunto di un'azienda in termini d'immagine, reputazione e credibilità.

Keywords: Social Life Cycle Assessment, S-LCA, Pomodoro cuore di bue, sostenibilità

Paola Karina Sanchez Ramirez is a PhD student at the Department of Economic Studies at the University "G. d'Annunzio" in Pescara, Italy. Her research topic concerns sustainability and social life cycle assessment.

Mariagrazia Del Sordo is a master student at University "G. d'Annunzio" in Pescara, Italy. The topic of her master thesis is Social Life Cycle Assessment

Luigia Petti is Associate Professor in Quality and Environmental Management Systems at "G. d'Annunzio" University, Pescara, Italy. Her research interests include: evolution of environmental management tools and Life Cycle Thinking approaches and tools, Life Cycle Assessment, Social Life Cycle Assessment, Quality Function Deployment for Environment.

La Social Life Cycle Assessment (S-LCA)

Pomodoro cuore di bue: fasi di produzione



Autori:
Paola Karina Sanchez
Mariagrazia Del Sordo
Luigia Petti

Indice

<i>1. Introduzione</i>	<i>5</i>
<i>2. Struttura della S-LCA</i>	<i>6</i>
<i>3. Analisi d'inventario. Analisi dei questionari. Stakeholder: Lavoratori</i>	<i>21</i>
<i>4. Analisi dei questionari. Stakeholder: Comunità locale</i>	<i>38</i>
<i>5. Analisi dei questionari. Stakeholder: Consumatori</i>	<i>43</i>
<i>6. Valutazione delle sub categorie tramite SAM per la S-LCA</i>	<i>46</i>
<i>7. Conclusioni</i>	<i>55</i>
<i>8. Bibliografia</i>	<i>59</i>
<i>9. Appendice</i>	<i>63</i>

1. Introduzione

La metodologia della Social Life Cycle Assessment (S-LCA) è descritta come uno strumento che consente di avere una visione strategica e manageriale della sostenibilità sociale del prodotto e si sostanzia in un'analisi che permette all'azienda di osservare l'impatto sociale del prodotto stesso attraverso la sua sostenibilità valutata nel corso dell'intero ciclo di vita (Benoit C. et al., 2010).

La metodologia in questione, può essere utilizzata per incrementare la conoscenza, reperire informazioni, prendere decisioni per promuovere lo sviluppo delle condizioni sociali del ciclo di vita dei prodotti (Benoit C. et al., 2010).

La S-LCA è una metodologia la cui principale funzione è quella di rappresentare un mezzo di supporto alle decisioni. Tale funzione di supporto crea un iniziale effetto sul management aziendale poiché le aziende possono avvantaggiarsi della valutazione fornita dalla S-LCA e scegliere alternative che presentano le conseguenze sociali più favorevoli. Da questo punto di vista, si può affermare che la S-LCA crea un effetto positivo, proprio perché permette la scelta di alternative che altrimenti, senza l'ausilio e la valutazione sociale, non sarebbero state scelte. Inoltre, la S-LCA può anche creare effetti positivi indiretti attraverso l'incentivazione di prassi e comportamenti socialmente responsabili da parte delle aziende, che di riflesso, si ripercuotono sul mercato stesso e sui suoi attori (Jorgensen A., Finkbeiner M., Jorgensen M., Hauschild M., 2010).

Lo scopo e il fine ultimo della metodologia è quello di fornire uno strumento utile ad identificare gli aspetti di cui si deve tener conto nel prendere le decisioni strategiche e di pianificazione e fornisce, quindi, sia valutazioni scientifiche/tecniche sia sociali/strategiche. La S-LCA permette di ottenere una valutazione più completa della sostenibilità di un prodotto e, offre l'opportunità di spostare l'attenzione più che su dati quantitativi, su dati qualitativi relativi alla dimensione sociale, rendendo di conseguenza il processo di valutazione più trasparente e completo (Campanella, Petti, 2010).

Questo strumento, comporta un maggior controllo della sostenibilità del prodotto ed inoltre, se utilizzato sistematicamente, può aiutare l'azienda a redigere i suoi report annuali riguardanti lo sviluppo sociale e sostenibile e, diventare un vero e proprio strumento di reporting (Campanella, Petti, 2010).

2. Struttura della S-LCA

Una S-LCA, è costituita da quattro fasi fondamentali, ovvero (UNEP e SETAC, 2009):

- Definizione degli obiettivi e del campo di applicazione (Definition of Goal and Scope);
- Analisi d'inventario del ciclo di vita (Life Cycle Inventory analysis);
- Valutazione degli impatti del ciclo di vita (Life Cycle Impact Assessment);
- Interpretazione del ciclo di vita (Life Cycle Interpretation).

2.1 Definizione degli obiettivi e del campo di applicazione

A tal proposito, lo *scopo* deve essere chiaramente specificato e delineato in questa fase, con l'obiettivo di soddisfare le esigenze conoscitive finali che spingono alla costruzione di una S-LCA. Lo scopo può corrispondere alle esigenze più disparate, che possono andare dalla definizione di specifiche di acquisto, a esigenze di marketing e/o comunicazione ed etichettatura, allo sviluppo di politiche pubbliche (UNEP e SETAC, 2009).

In questa fase, fondamentale è anche la definizione del *campo d'applicazione* dello studio. La valutazione della S-LCA si incentra sul prodotto ed è quindi necessario costruire e valutare un sistema di prodotto. Il sistema di prodotto è spesso raffigurato tramite un diagramma di flusso, costituito da catene di processo. Il diagramma di flusso mostra la sequenza principale di produzione, con un livello di dettaglio diverso: da risorse al prodotto (UNEP e SETAC, 2009).

Altro fattore fondamentale riguardante la prima fase è la definizione dell' *unità funzionale* e della rispettiva funzione (Griesshammer et al., 2006).

Ultima determinazione pratica e terminologica, è la definizione dei *confini del sistema*: si riferisce alla determinazione delle unità di processo da includere nel sistema da sottoporre a valutazione (UNEP e SETAC, 2009).

Dunque, riveste un ruolo di prioritaria importanza, ancora prima della raccolta dei dati, la



Figura 1: pomodoro cuore di bue (Foto F.Gioberti)
(Pomodoro cuore di bue d'Alberga, 2013).

definizione del prodotto oggetto di studio e della relativa unità funzionale, e la definizione degli obiettivi principali.

L'oggetto alla base del nostro studio, è il pomodoro cuore di bue (Figura 1), per il quale è stata definita come unità funzionale, la quantità corrispondente a 1kg di pomodori cuore di bue, la cui funzione è quella

di contribuire al soddisfacimento dei bisogni

alimentari di una persona relativamente ad 1 kg di pomodori.

Per quanto concerne i confini del sistema, ovvero l'ambito di applicazione e la portata dello studio (vedi sezione 2.2), si considerano le fasi del ciclo di vita che vanno dalla culla alla tomba (cradle to gate) e pertanto, verranno considerate le fasi di Produzione, Lavorazione/Confezionamento e Distribuzione.

Inoltre, la metodologia S-LCA dettata da SETAC e UNEP (2009) prevede il coinvolgimento di cinque stakeholder principali:

- Lavoratori
- Comunità Locale
- Società
- Consumatori
- Altri attori della catena del valore

Gli stakeholder forniscono una base per la definizione e l'articolazione delle sottocategorie. Le categorie di stakeholder appena delineate sono considerate le principali categorie potenzialmente impattanti sul ciclo di vita del prodotto (UNEP e SETAC, 2009).

Bisogna innanzitutto specificare che le sottocategorie sono state definite secondo precisi accordi internazionali.

La tabella 1 evidenzia le categorie di stakeholder con le relative sottocategorie (fonte UNEP e SETAC, 2009):

Categorie di Stakeholder	Sottocategorie
Stakeholder “lavoratori”	Libertà di associazione e contrattazione collettiva Lavoro minorile Salario equo Ore lavorative Lavoro forzato Pari opportunità/ discriminazione Salute e sicurezza Benefici sociali /Sicurezza sociale
Stakeholder “consumatori”	Salute e sicurezza Meccanismi di feedback Privacy dei consumatori Trasparenza Responsabilità di fine vita del prodotto
Stakeholder “comunità locale”	Accesso a risorse materiali Accesso a risorse immateriali Migrazione e delocalizzazione Patrimonio culturale Condizioni di salute e sicurezza Rispetto dei diritti degli abitanti autoctoni Impegno verso la comunità locale Occupazione locale Condizioni di vita sicura
Stakeholder “società”	Impegno pubblico ai temi della sostenibilità Contributo allo sviluppo economico Prevenzione dei conflitti armati Sviluppo tecnologico Corruzione
Stakeholder “altri attori della catena di valore”	Concorrenza leale Promozione della responsabilità sociale Relazione con i fornitori Rispetto dei diritti di proprietà intellettuale

Tabella 1- Categorie di stakeholder e subcategorie (Fonte: UNEP E SETAC, 2009)

Il presente studio, ha posto l'attenzione su tre stakeholders: lavoratori, comunità locale e consumatori.

2.2 Confini del sistema

La definizione dei confini del sistema, così come definito dalla metodologia della S-LCA e dalla stessa norma UNI ISO 14040, è necessaria per individuare e determinare le unità di processo che devono essere incluse nello studio stesso. Ha lo scopo di definire quelli che sono i processi fondamentali per l'ottenimento del pomodoro cuore di bue. A tal fine si procede alla loro identificazione e successiva rappresentazione grafica, tramite un diagramma di flusso (Figura 2-Flussogramma dei processi). Si intende cioè definire fino a che punto lo studio si espande e quindi, ciò che vuole analizzare (UNEP e SETAC, 2009).

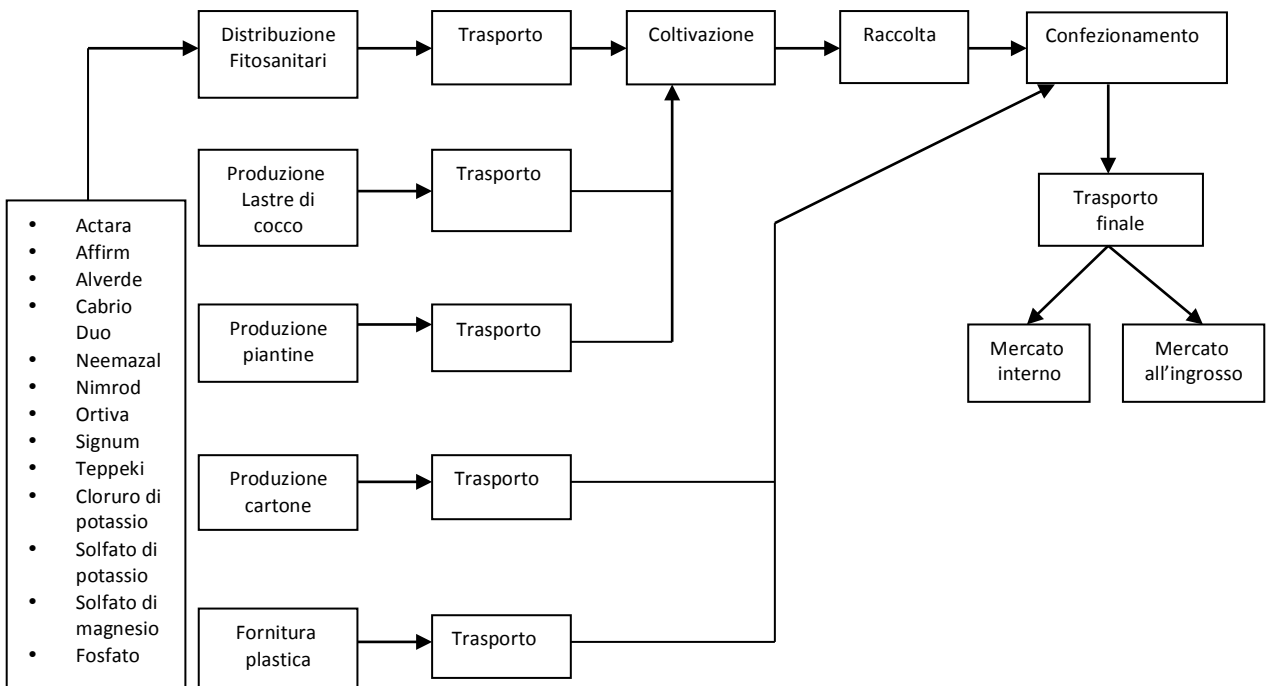


Figura 2- Flussogramma dei processi (Vicoli, 2012)

Il presente flussogramma dei processi (vedi Figura 2), rappresenta in forma grafica i vari processi coinvolti nella produzione del pomodoro cuore di bue, oggetto della nostra analisi.

Il primo segmento del flussogramma, ovvero il primo processo, coinvolge le “materie prime” necessarie alla coltivazione del prodotto. Queste materie prime sono costituite dalle piantine, dalle lastre di cocco (che rappresentano il substrato sulle quali le piantine vengono posizionate) e dai prodotti fitosanitari.



Figura 3- coltivazione e raccolta in serre (Foto di Silvana Nicola) (Pomodoro cuore di bue d'Alberga, 2013)

Il secondo processo, consiste nel trasporto. Con esso si indica il trasporto dei materiali principali, dall'azienda produttrice, o meglio dal fornitore dell'azienda, all'azienda stessa.

Il terzo processo riguarda la coltivazione (vedi Figura 3); fase nella quale gli addetti posizionano le piantine sul substrato, le collegano ad un sistema centralizzato e computerizzato, che

fornisce le sostanze nutritive e tutti i tipi di

fitosanitari di cui abbisogna.

Il quarto processo è quello della raccolta, che avviene in diversi periodi dell'anno, proprio perché l'azienda si avvale di serre.

Il quinto processo è quello del confezionamento; i pomodori vengono selezionati manualmente e inseriti nelle confezioni. Questo processo riguarda anche l'approvvigionamento e il trasporto del cartone, materiale di cui l'azienda fa uso per la preparazione delle confezioni, al cui montaggio è dedicato un addetto. L'azienda fa uso anche di cassetine in plastica, ma in tal caso è il cliente stesso che le fornisce all'azienda e le rinvia ad essa una volta svuotate.

L'ultimo processo consiste nel trasporto finale, ovvero nell'invio dei pomodori confezionati dall'azienda agli utilizzatori finali, ovvero al mercato interno, costituito dalla GDO (Grande Distribuzione Organizzata) e in particolare da importanti catene di supermercati.

2.3 I criteri di Cut-Off

Per la definizione dei confini del sistema si deve stabilire quanto ampio deve essere lo studio, ovvero decidere fino a che punto espandersi. A tal fine, viene utilizzato il criterio del Cut-Off (UNEP e SETAC, 2009) che indica, o meglio specifica, l'ammontare dei flussi di materiale ed energia o il livello di significatività associato alle unità di processo o sistemi di prodotto per essere esclusi dallo studio. Questa definizione è presente anche nella ISO 14040. Nel nostro caso specifico il criterio di cut-off, utilizzato nella delimitazione dei confini del sistema, consiste nell'utilizzo delle ore lavorative per l'analisi e il confronto dei vari processi. Con tale criterio sarà possibile definire i processi da includere e quelli da escludere nello studio.

La fase successiva sarà quella della valutazione con l'utilizzo del metodo SAM (Subcategory Assessment Method). Dato che il SAM richiede il coinvolgimento e l'individuazione delle aziende presenti lungo tutto il ciclo di vita del prodotto analizzato, bisogna evidenziare tali aziende con attenzione.

Tale fase è di fondamentale importanza, poiché ogni azienda che interagisce con Ortogranda, ovvero l'azienda produttrice del pomodoro cuore di bue, incide direttamente o indirettamente in termini di impatto sociale. Per capire l'importanza dell'impatto, bisogna ragionare in ore lavorative e calcolarne l'incidenza. Infatti solo le aziende il cui contributo orario sarà superiore in termini percentuali ad 1, verranno incluse nella valutazione sociale.

La tabella 2 evidenzia le aziende coinvolte nel processo per la realizzazione del pomodoro cuore di bue e le principali funzioni svolte dalle stesse.

PRODOTTI FITOSANITARI + TRASPORTO	PIANTINE + TRASPORTO	LASTRE DI COCCO + TRASPORTO	SCATOLE + TRASPORTO	COLTIVAZIONE RACCOLTA CONFEZIONAMENTO	TRASPORTO FINALE
EUROAGRARIA SRL	CENTRO SEIA SRL	NORCOM SPA	SCATOLIFICIO CLAUDIA SRL	ORTOGRANDA	- TARK - KOLA VALENTINA -ORTOGRANDA

Tabella 2- Relazione tra processi ed aziende (Vicoli, 2012)

Euroagraria srl è il principale fornitore di fitosanitari utilizzati per la coltivazione del pomodoro cuore di bue. Non è produttore diretto di questi prodotti, ma un distributore e si occupa anche del trasporto di tali prodotti ad Ortogranda.

Centro Seia SRL è invece un'azienda agricola con sede a Ragusa, il cui compito principale è quello di fornire piantine di pomodoro cuore di bue per l'azienda Ortogrande. Il trasporto dei prodotti è fatto dall'azienda stessa.

Norcom SPA è il produttore e distributore italiano di lastre di cocco, che rappresentano la base sulla quale verranno poi inserite le piantine di pomodoro. Anche in questo caso il trasporto è effettuato dall'azienda.

Responsabili per le fasi di coltivazione, raccolta e confezionamento è l'azienda oggetto di studio, Ortogrande, mentre lo Scatolificio Claudia si occupa solo della produzione e distribuzione delle scatole di cartone, indispensabili per il confezionamento dei pomodori.

L'ultima fase, quella del trasporto finale verso i mercati interni e i mercati all'ingrosso, avvengono ad opera di Ortogrande tramite i propri mezzi e tramite le aziende Tark e Kola Valentina.

2.4 Calcolo delle ore lavorative

Il calcolo delle ore lavorative è di fondamentale importanza per la definizione dei confini del sistema e per identificare le aziende da includere nell'analisi.

L'obiettivo è quello di capire il totale delle ore lavorative necessarie per ogni processo, per la realizzazione e distribuzione del pomodoro cuore di bue relativamente all'unità funzionale (1 kg).

Il criterio del Cut-Off si basa sulle ore lavorative, per cui per conoscere le ore lavorative relativamente ad ogni processo, ci si riferisce ad un lavoro svolto da Ugaya et al., 2011. Secondo questo scritto, si può giungere alla determinazione delle ore identificative di ogni processo, tramite stime, moltiplicando semplicemente il numero dei lavoratori per le ore lavorate a settimana, per le settimane lavorate in un anno e dividendo tale rapporto per la produzione totale. Infine si rapporta il risultato ottenuto alla unità funzionale di riferimento. Ciò è descritto in termini numerici nelle equazioni qui sotto riportate (Eq.1) (Ugaya et al., 2011):

$$Wh = W \cdot h \cdot n / p \text{ (Eq.1)}$$

Dove:

Wh sono le ore lavorative

W, è il numero dei lavoratori

h, rappresentano le ore a settimana

n, il numero di settimane/annue

p, rappresenta la produzione totale

Le ore lavorative, sono moltiplicate per la quantità richiesta dell'unità funzionale, secondo la formula (Eq.2) (Ugaya et al., 2011):

$$WFU = Wh \cdot c \text{ (Eq. 2)}$$

Nella prossima sessione si procederà al calcolo delle ore lavorative per ciascun processo, utilizzando il metodo appena descritto.

2.5 Distribuzione dei prodotti Fitosanitari

Per quanto riguarda le ore necessarie per la produzione dei prodotti fitosanitari, i dati ad essi relativi non sono ancora pervenute, per cui non si può procedere ad alcun calcolo e/o stima.

Per definire, invece, le ore lavorative per il processo: distribuzione dei prodotti fitosanitari, si è proceduto, in un primo momento, al calcolo dei minuti necessari per ogni fase del processo (dalla chiamata per l'effettuazione degli ordini ai fornitori, fino al carico dei mezzi) e per ogni prodotto necessario alla produzione del pomodoro cuore di bue, così come indicato nella tabella 3.

I dati inseriti nella tabella sottostante, sono stati trasmessi dall'azienda responsabile per questo processo: la Euroagraria srl.

La Social Life Cycle Assessment (S-LCA)
Pomodoro cuore di bue: fasi di produzione

Nome prodotto	Chiamata ordini fornitori	Ricevimento merce	Magazzino	Chiamata clienti (Ortofranda)	Carico	Totale
Actara 25wg	5minuti	2minuti	4minuti	4minuti	13minuti	28minuti
Affirm	3minuti	3minuti	2minuti	6minuti	6minuti	42minuti
Alverde	1minuto	1minuti	3minuti	1minuto	3minuti	10minuti
Cabrio duo	5 minuti	3 minuti	5 minuti	5 minuti	11 minuti	29 minuti
Neemazal- T/S	10 minuti	8 minuti	4 minuti	1 minuti	5 minuti	28 minuti
Ortiva	10 minuti	2 minuti	5 minuti	8 minuti	40 minuti	65 minuti
Signum	5 minuti	3 minuti	3 minuti	4 minuti	14 minuti	29 minuti
Teppeki	1 minuti	2 minuti	4 minuti	5 minuti	15 minuti	27 minuti
Cloruro di Potassio	15 minuti	20 minuti	20 minuti	4 minuti	56 minuti	115 minuti
Solfato di potassio	10 minuti	10 minuti	5 minuti	5 minuti	5 minuti	35 minuti
Solfato di Magnesio	10 minuti	10 minuti	5 minuti	5 minuti	5 minuti	35 minuti
Fosfato monopotassio	10 minuti	10 minuti	5 minuti	5 minuti	5 minuti	35 minuti
Nitrato Potassico	10 minuti	10 minuti	5 minuti	5 minuti	5 minuti	35 minuti
Nitrato di calcio	10 minuti	10 minuti	5 minuti	5 minuti	5 minuti	35 minuti
Nimrod 250	2 minuti	6 minuti	3 minuti	5 minuti	10 minuti	26 minuti
Totale						574 minuti

Tabella 3-Calcolo dei minuti lavorativi per il processo: Distribuzione Fitosanitari (Euroagrariasrl) (Vicoli,2012)

I 574 minuti indicati come totale, si riferiscono ai minuti necessari ad effettuare l'ordine per la distribuzione dei prodotti Fitosanitari, comprensivo di tutti i prodotti indicati in tabella 3.

Sapendo che in un anno vengono richiesti 169 ordini, e che ogni ordine impiega 574 minuti lavorativi, il totale dei minuti lavorativi necessari per questo processo può essere calcolato moltiplicando questi due valori:

574 minuti lavorativi * 169 ordini annui = 97006 minuti, ovvero 1617 ore annue.

Trasporto del Processo: Distribuzione dei Fitosanitari

L'azienda Euroagraria, effettua anche il trasporto. Le ore lavorative ad esso collegato sono così calcolate: i trasporti effettuati in un anno sono 217 e ogni operazione di trasporto e scarico impegna 30 minuti. Di conseguenza, le ore lavorative relative al trasporto sono: 217 trasporti annui * 30 minuti = 6510 minuti, ovvero 108,5 ore.

Il totale delle ore relative a questo processo sono date dalla seguente equazione: distribuzione dei fitosanitari (1617 ore) + trasporto dei fitosanitari (108,5) = 1725,5 ore annue necessarie per il processo di distribuzione dei fitosanitari.

2.6 Produzione Piantina

Per definire le ore lavorative per il processo: produzione piantine, si è proceduto in un primo momento a calcolare i minuti necessari per la produzione di una piantina di pomodoro cuore di bue.

Per l'ottenimento di una piantina, sono necessarie le seguenti fasi con i rispettivi minuti lavorativi (vedi Tabella 4).

Fase lavorativa per l'ottenimento di una piantina	Minuti necessari
Semina	0.03
Posizionamento in serra	0.0075
Coltivazione post semina e post-innesto	0.015
Logistica pre e post innesto	0.12
Trapianto	0.15
Cimatura	0.10
Tutoraggio	0.3
Lavorazione/selezione	0.03
Posizionamento e idratazione cubi per trapianto	0.04
Spaziatura cubi	0.375
	1.17 minuti circa (tempo necessario per produrre una piantina)

Tabella 4- Minuti lavorativi relativi al processo: Produzione piantine (Vicoli, 2012)

L'azienda fornitrice, ha indicato una richiesta di circa 70.000 piantine di pomodoro cuore di bue all'anno, da parte di Ortogranda.

Di conseguenza possiamo calcolare il tempo necessario per questo processo, tramite la moltiplicazione tra 1,17 minuti e le 70.000 piantine fornite in un anno da Ortogrande, ottenendo come risultato complessivo 81.900 minuti, ovvero 1.365 ore.

Trasporto del processo: produzione piantine

Per quanto riguarda il trasporto, effettuato dall'azienda, si impiegano 20 ore per ogni trasporto (comprensivo di carico e scarico dei camion). In un anno si effettuano 5 trasporti che moltiplicato per le 20 ore necessarie per ognuna di esse, si ottiene un totale di 100 ore lavorative relative al trasporto del processo di produzione piantine. Il totale per il processo in questione è dato dalla somma tra le ore necessarie al processo di produzione delle piantine (1.365) e le ore necessarie per il trasporto di questo processo (100), che porta ad un risultato complessivo di 1.465 ore lavorative.

2.7 Produzione di lastre di cocco

Per definire le ore lavorative relative al processo di produzione delle lastre di cocco (che rappresentano il substrato dei pomodori cuore di bue), si utilizzano i dati inviati direttamente dall'azienda produttrice.

Per la produzione di una lastra dal peso di 2,2 Kg si impiegano 0,495 ore lavorative.

Sono coinvolte 69 persone lungo tutta la filiera: dalla raccolta delle noci, fino al trasporto.

Ortogrande si serve di 9.400 lastre in un anno, per cui, il totale delle ore lavorative per questo processo è pari a: $9.400 \cdot 0,495 = 4653$ ore lavorative.

2.8 Produzione Scatole

Per determinare le ore lavorative per il processo: Produzione Scatole, facciamo riferimento ai dati forniti direttamente dall'azienda produttrice.

Per la produzione delle scatole di cartone richieste dall'azienda Ortogrande, sono necessarie circa 400.000 unità, e per il confezionamento dei prodotti sono necessarie 50 ore lavorative annue.

Trasporto Scatole

Nel caso del trasporto del processo di produzione delle scatole, il calcolo è così strutturato:

- Tempo carico e scarico: 1 ora
- Tempo trasporto: 4 ore

In un anno si effettuano 14 trasporti verso l'azienda Ortogranda, quindi per giungere al dato complessivo, basta calcolare le 5 ore necessarie per un trasporto per i 14 trasporti effettuati in un anno; si ottengono così 70 ore lavorative.

Il totale per il processo: produzione scatole, è dato dalla somma tra le ore necessarie per la produzione del cartone (50) e le ore relative al trasporto (70). Sono necessarie, quindi, 120 ore per il processo in questione.

2.9 Coltivazione, raccolta e confezionamento

Ortogranda si occupa della vera produzione del pomodoro cuore di bue, dalla coltivazione, raccolta fino al confezionamento. In questo processo sono impegnati due categorie di lavoratori: operai generici e impiegati, per cui il calcolo delle ore lavorative ad esso relativo deve tener conto di questa specificazione. In genere il numero degli operai coinvolti nella produzione sono 93, e 4 sono gli impiegati. Ortogranda produce 13 diverse tipologie di ortaggi. Essendo il lavoro degli impiegati standardizzato in termini di ore, e non potendo allocarle tutte solo sulla produzione del pomodoro cuore di bue, bisogna frazionare l'ammontare ore annuo svolto dagli impiegati per le 13 diverse tipologie di ortaggi prodotti dall'azienda stessa. Possiamo giungere alle ore lavorative relative al pomodoro cuore di bue, tramite la formula descritta precedentemente relativa al lavoro svolto da (Ugaya et al., 2011) (Eq. 1):

$$(4 \text{ impiegati} * 39 \text{ ore lavorative settimanali} * 50 \text{ settimane lavorative annue}) / 13 \text{ prodotti diversi} \\ = 600 \text{ ore}$$

Per quanto riguarda le ore lavorative degli operai, l'azienda ci ha fornito un monte ore annuo di 98.388.

Di conseguenza, il totale ore annue relative a questo processo è: 98.988 ore annue, dato dalla somma tra le ore lavorative degli impiegati (600) e quelle degli operai (98.388).

2.10 Trasporto finale

Per il calcolo delle ore lavorative relative al processo: Trasporto finale, dobbiamo prendere in considerazione i dati forniti dalle tre aziende impegnate in questo processo: Tark, Kola Valentina e Ortogranda.

L'azienda **TARK** ha stimato 90 minuti per ogni operazione tra carico, scarico e trasporto. In un anno effettua 156 trasporti per conto di Ortogranda. Ogni trasporto coinvolge circa il 30% del quantitativo contenuto in un camion, per questo il calcolo delle ore sarà relazionato a questo dato.

Il 30% di 90 minuti è 27, per cui i minuti da prendere in considerazione sono questi ultimi. Il calcolo delle ore lavorative è $27 \cdot 156 = 4212$ minuti, ovvero 70,2 ore lavorative.

L'azienda **KOLA VALENTINA** ci fornisce una stima simile a quella precedente, 90 minuti per ogni trasporto, 328 trasporti in un anno. Anche in questo caso la percentuale di pomodori cuori di bue presenti in un carico rappresentano il 30%. Il calcolo sarà:

27 minuti * 328 trasporti in un anno = 8856 minuti, ovvero 147,6 ore lavorative.

ORTOGRANDA, invece, per il suo trasporto ha calcolato un ammontare di 30 ore al mese (relative solo al pomodoro cuore di bue), relative ad una sola persona che esegue il trasporto; quindi in un anno 360 ore lavorative.

Dopo aver calcolato le ore lavorative necessarie ad ogni processo, possiamo, tramite la tabella 5, riepilogare tutte le ore lavorative e determinarne il totale, per poi rapportarlo all'unità funzionale pari a 1 kg di pomodori cuore di bue.

Processo	Azienda	Trasporto	Totale processo
Distribuzione Fitosanitari	Euroagraria	Euroagrazia	1.725,5
Produzione piantine	Centro Seia	Centro Seia	1.465
Produzione lastre di cocco	Norcom	Norcom	4.653
Coltivazione,Raccolta,Confezionamento	Ortogranda		98.988
Produzione scatole di cartone	Scatolificio Sandra	Scatolificio Claudia	120
Trasporto finale	Tark		70,2
	Kola Valentina		147,6
	Ortogranda		360
			107.529,3

Tabella 5- Riepilogo ore lavorative per processo (Vicoli, 2012)

Di conseguenza, la somma delle ore lavorative necessarie per la produzione annua di 1.965.000kg di pomodoro cuore di bue è 107.529,3 ore lavorative.

Il nostro obiettivo è conoscere la percentuale d'impatto, di ogni processo, in relazione all'unità funzionale, ovvero 1 kg di pomodori. Per ottenere tale informazione si può eseguire il calcolo tramite una semplice proporzione: $1.965.000 : 107.529,3 = 1 : x$

$$X = 107.529,3 * 1 / 1.965.000 = 0.05473 \text{ ore}$$

Seguendo tale proporzione, possiamo rapportare le ore relative ad ogni processo all'unità funzionale. Il calcolo delle percentuali è di nuovo ottenuto tramite la proporzione seguente: $107.529,3 \text{ ore} : 100 = Y : x$

Dove Y corrisponde alle ore relative all'azienda in questione. Per ottenere x ovvero la percentuale delle ore : $x = 100 * Y / 107.529,3$

Anche in questo caso, seguendo tale proporzione, riusciamo ad ottenere le percentuali indicative dell'impatto del singolo processo su tutto il ciclo produttivo. Tali percentuali d'impatto del singolo processo sono riportati nella tabella 6.

Processo	Unità funzionale	Percentuale ore
Distribuzione Fitosanitari	0,00088	1,61%
Distribuzione piantine	0,00075	1,37%
Produzione di lastre da cocco	0,00237	4,32%
Coltivazione, raccolta e confezionamento	0,05038	92,03%
Produzione scatole	0,00006	0,11%
Trasporto finale:Tark	0,00004	0,15%
Trasporto finale: Kola Valentina	0,00008	0,14%
Trasporto finale: Ortogranda	0,00018	0,33%

Tabella 6- Unità funzionale e percentuale per processo (Vicoli 2012)

Considerato che il nostro criterio di cut-off è quello di considerare le aziende i cui processi rientrino in una percentuale di ore lavorative superiore o uguale all' 1%, i processi che riguardano la produzione di scatole e il trasporto finale sono da escludere dallo studio. Inoltre, sono da escludere anche i processi per i quali non è stato possibile ottenere dei dati. In questo modo, la figura 4 presenta il flussogramma dei processi da considerare nello studio.

La Social Life Cycle Assessment (S-LCA)
Pomodoro cuore di bue: fasi di produzione

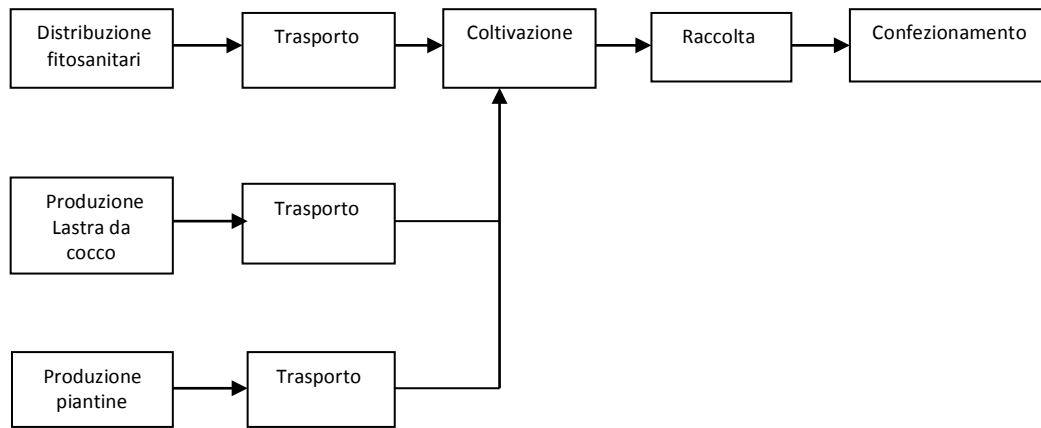


Figura 4- Flussogramma dei processi considerati nello studio (Vicoli, 2012)

3. Analisi d'inventario ***Analisi dei questionari. Stakeholder: Lavoratori***

In accordo con le norme ISO 14040 e ISO 14044, la fase dell'analisi d'inventario consiste nella raccolta di dati e nelle procedure di calcolo volte a quantificare i flussi in entrata e uscita rilevanti da un sistema di prodotto, nel rispetto dell'obiettivo e del campo di applicazione.

Con il fine di giungere al reperimento delle informazioni e dei dati sociali necessari per la conduzione dello studio S-LCA, sono stati predisposti dei questionari per ciascun stakeholder (allegati in appendice), e strutturati con domande in grado di esaminare ciascuna categoria d'impatto. Dunque, sono stati predisposti più questionari, uno necessario al reperimento dei dati e sottoposto all'azienda, un altro necessario alla triangolazione, ovvero ad un riscontro tra i dati forniti dall'azienda e quelli forniti da un soggetto esterno ad essa, ma allo stesso tempo a conoscenza dei fatti aziendali. Passiamo ora all'analisi di ciascun questionario relativo ad ogni categoria di stakeholder.

I primi stakeholder oggetto di analisi sono: "lavoratori". I questionari relativi a questa categoria sono tre:

- Questionario Azienda, ed è appunto l'azienda stessa che provvede alla sua compilazione;
- Questionario Lavoratori, vengono intervistati i dipendenti dell'azienda e in particolare quelli direttamente impegnati nella produzione del pomodoro cuore di bue;
- Questionario Rappresentante Sindacale o Rappresentante dei lavoratori, ossia il questionario sarà sottoposto al sindacato dei dipendenti.

I tre questionari compilati hanno lo scopo principale di fungere alla triangolazione dei dati pervenuti. Nel nostro caso specifico, il questionario Azienda è stato compilato direttamente dal proprietario aziendale, il questionario Lavoratori è stato sottoposto, tramite intervista diretta, ai dipendenti dell'azienda e il questionario Rappresentante Sindacale non è stato compilato, proprio perché nessuno dei dipendenti è associato ad un sindacato.

C'è da dire che il turnover dei dipendenti è molto elevato, la maggior parte di essi hanno contratti stagionali e la quasi totalità è di nazionalità straniera, per cui la maggior parte non sentono la necessità di essere rappresentati da un sindacato, altri non ne conoscono proprio l'esistenza.

In tal caso, la triangolazione avverrà solo basandosi sui requisiti di legge nazionali, e sulle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori (CCNL) per lavoratori agricoli e florovivaisti (Parti sociali, 2010).

Per quanto riguarda il questionario dei Lavoratori, i lavoratori direttamente impiegati nella produzione del pomodoro cuore di bue da intervistare erano 93 e, dato che la metodologia lo permette, è stata effettuato un calcolo della dimensione del campione casuale semplice con precisione della stima di 5% (Neyman, 2003):

$$n = t^2 * P * (1-P) / D^2$$

dove:

n è la dimensione del campione

t rappresenta la distribuzione

P è la prevalenza attesa nella popolazione

D è la precisione assoluta desiderata

Pertanto, il numero di dipendenti effettivamente intervistati è stato: 72.

Da una prima analisi, le persone intervistate sono rappresentate da 51 uomini e 21 donne, di cui 5 persone hanno un'età compresa tra i 16 e i 18 anni, 34 persone hanno un'età compresa tra i 18 e i 30, 23 persone hanno un'età compresa tra i 30 e i 40, 9 persone hanno un'età compresa tra i 40 e i 50 anni e uno solo ha più di 60 anni. I dati forniti dall'azienda sono leggermente diversi poiché il numero di dipendenti da essi indicato è 115 di cui 87 donne e 28 uomini, ma questi ultimi dati si riferiscono al totale dei dipendenti e la "distorsione" delle due versioni è effetto della campionatura.

Passiamo ora all'analisi dei questionari tramite le subcategorie che sono definite dall'UNEP e SETAC (2009) e in vista del metodo SAM che verrà utilizzato, nella fase successiva, per la valutazione.

3.1 Subcategoria: ore lavorative

Scopo principale delle domande rivolte all'azienda e ai lavoratori, riguardanti questa subcategoria, è quello di indagare circa il rispetto delle ore lavorative stabilite dalla legge, e evidenziare eventuali anomalie relative allo sfruttamento.

A tal proposito, sono state predisposte delle domande sia per i lavoratori sia per l'azienda, nel dettaglio sono 13 le domande rivolte ai lavoratori e 6 all'azienda.

Alla domanda 1: “Quante ore lavora mediamente al giorno?”, gli intervistati potevano scegliere tra tre alternative:

- 8
- Più di 8
- Meno di 8

Dalla figura 5 si evince che 31 intervistati lavorano mediamente 8 ore al giorno, 27 intervistati lavorano più di 8 ore al giorno e 14 meno di 8. Alla luce di ciò, l'art. 30 del CCNL (Parti sociali, 2010), fissa un orario lavorativo giornaliero pari a 6,30 ore e 39 ore settimanali. Si può comunque derogare a questa regola, in situazioni di elevata produzione aumentando le ore lavorative giornaliere. Sempre l'art. 30 del CCNL (Parti sociali, 2010), stabilisce che per un massimo di 90 giornate all'anno l'orario settimanale può essere aumentato a 44 ore. C'è da specificare che il periodo in cui è stata effettuata la rilevazione dei dati era caratterizzato da un picco particolarmente elevato di produzione, per cui la quasi totalità dei lavoratori (ad esclusione di coloro che svolgono un lavoro part-time) aveva un orario giornaliero superiore alle 6,30 ore.



Figura 5- Ore svolte in una giornata (Vicoli, 2012)

Alla domanda 2: “Quante ore di straordinario svolge mediamente?”, gli intervistati potevano scegliere tra tre alternative:

- 2

- Più di 2
- Meno di 2

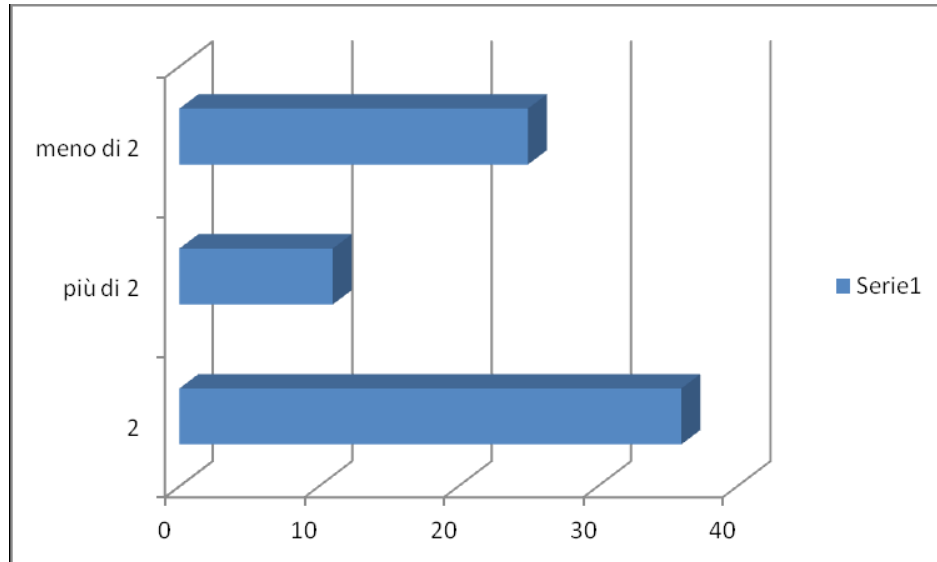


Figura 6–Ore di straordinario svolte in media (Vicoli, 2012)

In base alla Figura 6, 36 intervistati hanno dichiarato di svolgere 2 ore di straordinario, 11 intervistati di svolgere più di 2 ore di straordinario, e 25 intervistati svolgono meno di 2 ore di straordinario.

Nel questionario Azienda erano presenti 4 domande relative agli straordinari:

- Sono previste ore di lavoro straordinario?
- Qual'è la percentuale dei lavoratori che svolge e riceve gli straordinari?
- Quante sono le ore di straordinario svolte a settimana?
- Quante sono le ore di straordinario svolte all'anno?

A queste domande l'azienda non ha dato delle risposte estremamente precise. Ha indicato che sono previste ore di lavoro straordinario, ma non ha fornito dati precisi relativamente alle altre domande, proprio perché è difficile stabilirli con precisione, in quanto l'attività lavorativa è variabile nel corso dell'anno ed inoltre anche il numero e la tipologia di addetti non è standard.

Dal punto di vista del CCNL, anche in questo caso, non sono forniti dati precisi o meglio standard. Secondo l'art. 38 del CCNL (Parti sociali, 2010), sono previste non più di 2 ore di straordinario al giorno, le quali devono essere richieste dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

La terza domanda: “Quanti giorni lavora a settimana?”, prevede anch’essa quattro alternative:

- Meno di 4
- 4
- 5
- 6

Dalla Figura 7, si evince che una sola persona ha dichiarato di lavorare meno di 4 giorni a settimana, nessuno lavora 4 giorni a settimana, 3 persone lavorano 5 giorni a settimana e 68 persone sono impiegate per 6 giorni a settimana. A tal proposito l'art. 31 del CCNL (Parti sociali, 2010) stabilisce un riposo di 24 ore consecutive, possibilmente la domenica e per i lavoratori minorenni i giorni di riposo previsti sono 2 o comunque, non devono essere inferiori a 36 ore consecutive. Dai dati reperiti si evince che questa caratteristica è perfettamente rispettata dall'azienda e la domenica è la giornata di riposo prevista per tutti.

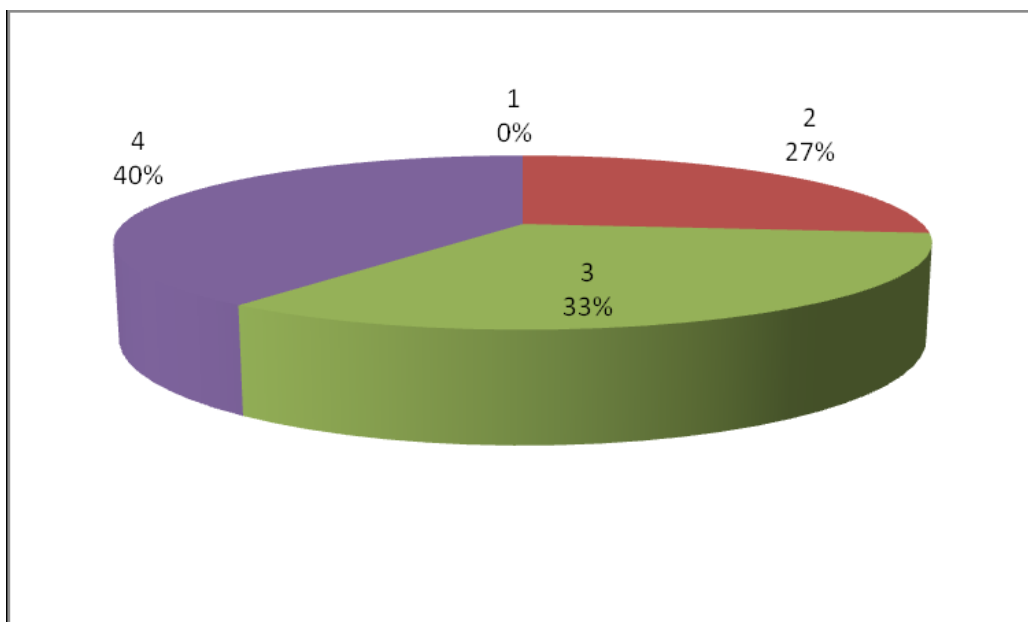


Figura 7- Giorni lavorati a settimana (Vicoli, 2012)

La quarta domanda: “Quante ore lavorative svolge a settimana?”, anch’essa prevede tre alternative:

- 40
- Più di 40
- Meno di 40

L'azienda ha indicato 39 ore ordinarie a settimana svolte dai propri dipendenti. Dalla figura 8, si evince come i dipendenti, in 22 hanno dichiarato di lavorare 40 ore a settimana, in 39 affermano di lavorare più di 40 ore a settimana e 11 dichiarano un orario settimanale inferiore alle 40 ore. L' art. 30 del CCNL (Parti sociali, 2010) stabilisce 39 ore settimanali, però, è consentita una variabilità dell'orario ordinario settimanale nel limite di 90 giornate all'anno, con un massimo di 44 ore settimanali. Il rispetto dei limiti di legge per questa domanda, sarà approfondito nelle domande successive.

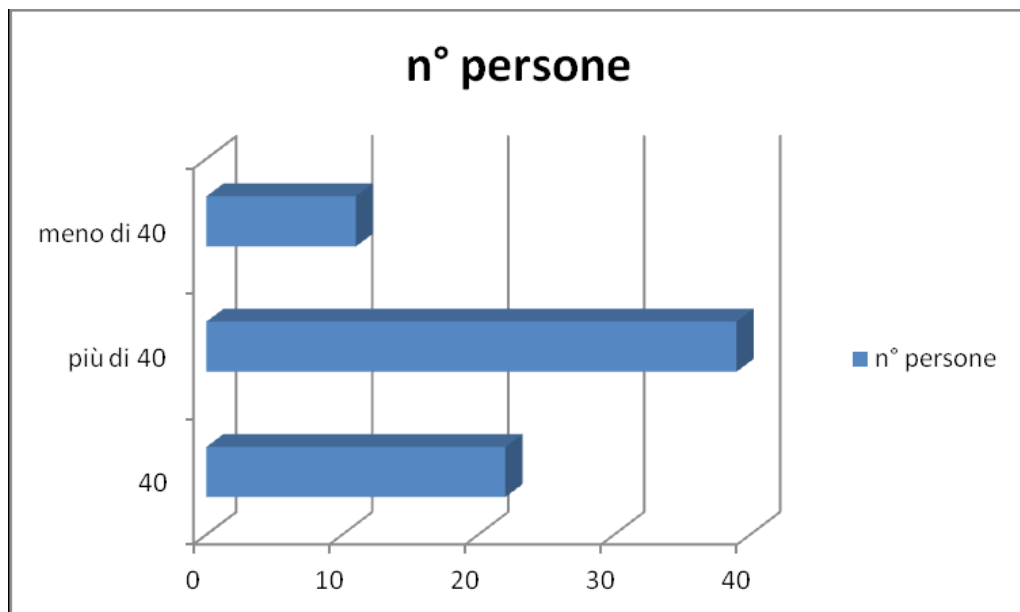


Figura 8- Ore lavorative svolte a settimana (Vicoli, 2012)

La domanda 5: “Quanti giorni ha di riposo in una settimana?” prevede tre alternative:

- 1
- 2
- Più di 2

Nel commentare questa domanda possiamo far riferimento alla sopra citata domanda 3 e ai relativi articoli del CCNL. In questo caso 68 dipendenti usufruiscono di 1 giorno di riposo, tre dipendenti di 2 e un solo dipendente, più di due. Ciò è l'ulteriore conferma del rispetto della normativa relativa alle giornate di riposo.

Nella domanda 6 si chiedeva di indicare il numero di ore svolte a settimana per ogni mese dell'anno. In questo caso è stato agevole raccogliere e rappresentare i dati tramite la figura 9:

La Social Life Cycle Assessment (S-LCA)
Pomodoro cuore di bue: fasi di produzione

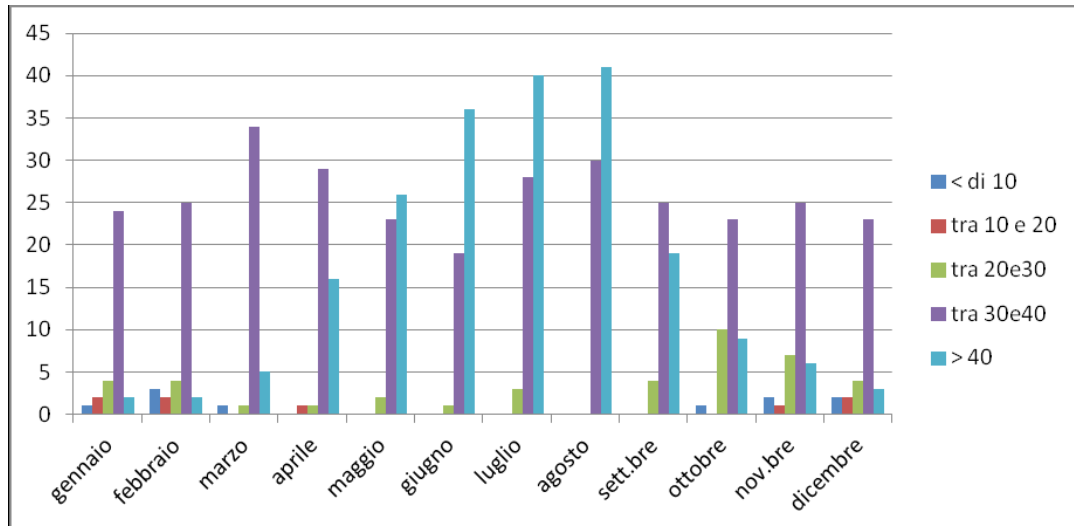


Figura 9- Numero di ore svolte a settimana mensilmente (Vicoli, 2012)

La figura 9, mostra la distribuzione dell'orario lavorativo settimanale durante tutto l'arco dell'anno ed evidenzia come in tutti i mesi (anche quando la produzione è bassa, ovvero nei mesi di dicembre, gennaio e febbraio) esistono lavoratori che svolgono più di 40 ore lavorative a settimana. Ciò è di nuovo giustificabile, proprio perché l'azienda possiede il monte ore previsto dalla legge, relativo alle ore superiori alle 39 settimanali, di cui si può avvalere e distribuire a suo piacimento nell'arco di un anno solare.

Le domande 7, 8, 9, 10, chiedono a ciascun intervistato di indicare il numero di ore mensili relative al periodo, rispettivamente, invernale (dicembre, gennaio, febbraio), primaverile (marzo, aprile, maggio), estivo (giugno, luglio, agosto) e autunnale (settembre, ottobre, novembre). Il risultato complessivo derivante da queste domande è riassunto nella Figura 10. Si è proceduto a sommare i risultati e a dividerli poi, per il numero di impiegati nel periodo, ottenendo così una media mensile di ore lavorative.

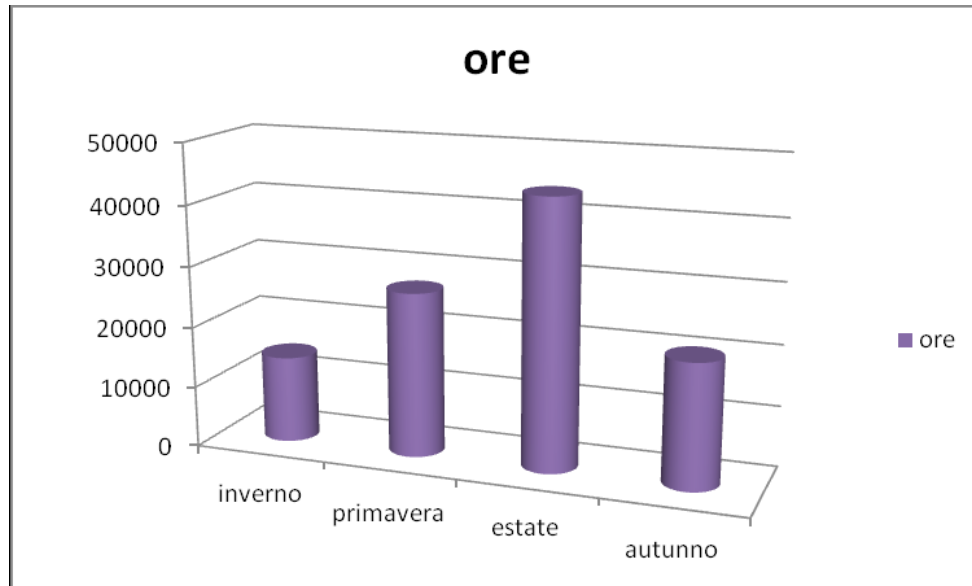


Figura 10- Somma delle ore lavorative per stagione (Vicoli, 2012)

Nel periodo invernale lavorano mediamente 34 persone e il monte ore ad essi relativo è pari a 14.253 , di conseguenza le ore lavorative mensili sono 130 circa pro-capite. I limiti imposti dall' art. 30 del CCNL (Parti sociali, 2010) relative alle 39 ore settimanali, sono rispettati (circa 35ore a settimana).

Nel periodo primaverile lavorano mediamente 45 persone e il monte ore ad essi relativo è pari a 27.045, di conseguenza le ore lavorative mensili sono circa 190 pro-capite. Di nuovo anche in questo caso i requisiti di legge di cui sopra sono rispettati (circa 39 ore a settimana).

Nel periodo estivo lavorano mediamente 70 persone e il monte ore ad essi relativo è paria 43.880 ore, di conseguenza le ore lavorative mensili sono circa 220 pro-capite. Anche in questa stagione, nonostante ci sia il picco produttivo e quasi tutti gli operai svolgono ore di straordinario, i limiti di legge secondo la quale per 90 giorni all'anno si possono svolgere un massimo di 44 ore lavorative settimanali, sono rispettati (circa 43 ore a settimana).

Nel periodo autunnale, infine, lavorano mediamente 45 persone e il monte ore ad essi relativo è pari a 20.418 ore, di conseguenza le ore lavorative mensili sono circa 155 pro-capite. Anche qui, i limiti di legge vengono rispettati (circa 31 ore a settimana).

La domanda 11: “Quanto dura la pausa durante l’orario lavorativo?”, tutti gli intervistati hanno risposto 15 minuti. Effettivamente, si è potuto constatare che durante l’intero arco della giornata lavorativa, sono previste due pause di 15 minuti ciascuna, una la mattina ed una il pomeriggio.

Le domande 12 e 13 chiedono rispettivamente quanto dura la pausa pranzo e dove viene consumato il pranzo il questione. Relativamente al tempo, hanno tutti risposto più di 30

minuti, ed in effetti la pausa pranzo ha una durata di 1 ora; mentre per quanto riguarda il “luogo”, 39 degli intervistati pranza in azienda, in una stanza appositamente adibita, 29 pranzano a casa e 4 in altri posti diversi dai precedenti.

In relazione a queste ultime domande, il CCNL non prevede niente a riguardo, poiché sono più caratteristiche di gestione interna all’azienda che, sicuramente, saranno ben strutturate proprio perché permetteranno il pieno rispetto dei bisogni fisici dell’essere umano.

L’azienda, riguardo questa subcategoria, è stata sottoposta da un’altra domanda, presente in ogni subcategoria, al fine di testare una sua eventuale azione proattiva nei confronti dei suoi fornitori e/o altri partner aziendali. La domanda in questione, chiedeva: “L’azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) il rispetto delle ore di lavoro previste dalla legge?”, e l’azienda ha risposto in modo negativo.

3.2 Subcategoria: lavoro minorile

Tramite questa subcategoria si intende testare la presenza o meno in azienda del lavoro minorile, indicando con questa espressione, i lavoratori che hanno un’età inferiore a quella stabilita dalla legge. L’art.13 del CCNL (Parti sociali, 2010) stabilisce infatti che non possono prestare lavoro coloro che non hanno concluso il periodo di istruzione obbligatoria, ovvero che abbiano meno di 16 anni.

Alla prima domanda: “Esistono lavoratori minorenni nell’azienda in cui lavora?”, 65 intervistati hanno risposto in maniera affermativa, 7 in modo negativo.

Anche l’azienda, nelle domande che le sono state rivolte in questa subcategoria afferma che:

- Non esistono lavoratori di età inferiore ai 16 anni;
- Esistono invece, lavoratori di età compresa tra i 16 e i 18. Di questa categoria si annoverano 6 lavoratori: 5 uomini e 1 donna;
- Di questi lavoratori 5 sono iscritti nelle scuole;
- Nessuno di loro è assunto come stagista, né come apprendista;
- Le mansioni da questi svolti sono raccolta e confezionamento dei pomodori;
- Il numero medio di ore lavorate a settimana è 39, e non svolgono ore di straordinario;
- L’azienda non adotta misure particolari per prevenire e/o ridurre il lavoro minorile e non promuove azioni proattive nei confronti della limitazione e tutela verso i suoi fornitori e o altri partner aziendali.

Alla seconda domanda rivolta ai lavoratori: “Frequenta la scuola dell’obbligo?”, 5 lavoratori hanno risposto in modo affermativo e 67 in modo negativo, proprio perché non sono in età scolastica.

Alla luce dei dati appena descritti, si evince che i pochi lavoratori minorenni, svolgono prevalentemente un’attività di tipo stagionale e la tipologia di contratto che regola la loro situazione lavorativa è il voucher, in accordo con l’art. 10 del CCNL (Parti sociali, 2010) il quale stabilisce le tipologie di assunzione e annovera il voucher come strumento di regolarizzazione del lavoro per periodi brevi (anche un solo giorno) per minori di età e pensionati. Inoltre l’azienda rispetta l’art. 13 del CCNL (Parti sociali, 2010), il quale prevede la presenza di lavoratori minorenni in azienda purché abbiano un’età superiore ai 16 anni e che non svolgano lavori particolarmente duri (infatti i lavoratori di Ortogranda svolgono attività di raccolta e confezionamento, che sono i più leggeri a livello fisico) garantendo il loro perseguimento del livello di istruzione. Anche quest’ultimo requisito è garantito, proprio perché i lavoratori che frequentano la scuola dell’obbligo, prestano attività lavorativa in azienda solo nel periodo estivo.

3.3 Subcategoria: salute e sicurezza

Questa subcategoria e le domande dei questionari predisposti, hanno l’obiettivo fondamentale di indagare circa il rispetto delle misure di salute e sicurezza e la prevenzione di eventuali malattie e/o infortuni sul luogo di lavoro, in rispetto agli articoli del CCNL, il DPR 27 Aprile 1955 n. 547, il DPR 19 Marzo 1956 n. 303 e il Testo Unico sulla Sicurezza.

Il questionario è costituito da 12 domande per i lavoratori e 13 per l’azienda.

La maggior parte delle domande rivolte ai lavoratori aveva come alternativa di risposta: si/no e alcune di esse, invece, erano domande aperte che prevedevano uno spazio vuoto a cui rispondere liberamente.

Alla domanda : “Nello svolgimento della sua mansione, utilizza attrezzi o strumenti pericolosi?”, 58 intervistati hanno risposto no e 14 si. La maggior parte degli intervistati sono operai che svolgono principalmente attività di raccolta e confezionamento, e gli unici attrezzi che utilizzano e che ritengono pericolosi sono: coltelli, forbici, taglierini.

Alla domanda: “Reputa l’attività lavorativa da lei svolta rischiosa?”, 69 intervistati hanno risposto no e 3 si. Anche in questo caso, gli intervistati non percepiscono rischi particolari in relazione all’attività lavorativa, anche perché non si tratta di lavori logoranti. In successione a

questa domanda, vi è un'altra nella quale si chiede di specificare la tipologia di rischio alla quale ci si sente esposti. Solo tre intervistati hanno espresso la loro opinione indicando come rischi: ferirsi e rimanere coinvolti in un incidente stradale.

Alla domanda: "È coperto da assistenza sanitaria?", il 100% degli intervistati hanno risposto in modo affermativo. Tutti, infatti, hanno un contratto lavorativo e tutti sono coperti da assistenza sanitaria per eventuali infortuni e/o malattie. Successivamente, si chiede se esiste un responsabile sanitario in azienda. Tutti hanno risposto in modo negativo, ed anche l'azienda stessa ha confermato questa tendenza. Secondo il D.lgs.81/08 (Gazzetta Ufficiale, 2008) vige l'obbligo della presenza di un responsabile sanitario in azienda, solo quando i lavoratori sono esposti a rischi elevati e a lavori notturni. L'azienda, non rientrando nelle categorie di rischio dettate dalla norma, è esente dall'applicazione della stessa.

Alla domanda: "Svolge mansioni che possono risultare nocive per la salute?", 70 intervistati hanno risposto no e solo 2 si. Nella domanda successiva, nella quale si richiede quali pericoli sono percepiti, solo 2 intervistati hanno indicato come pericoli quello di essere investiti da qualche mezzo che circola in azienda (es: muletti, carrelli elevatori) o di incorrere in un incidente stradale, i restanti 70 hanno dichiarato di non percepire pericoli in relazione all'attività lavorativa svolta.

Alla domanda "Si utilizza un'attrezzatura opportuna per proteggersi da eventuali rischi per la salute?", 59 intervistati hanno risposto in modo affermativo e 13 in modo negativo. L'art. 71 del Testo Unico sulla Sicurezza, stabilisce che è compito del datore di lavoro disporre dei mezzi e delle attrezzature necessarie alle prevenzioni di eventuali rischi e compito dei lavoratori è quello di attenersi a tali disposizioni. La maggior parte dei lavoratori intervistati presentava come attrezzature di protezione, un abbigliamento adeguato, in particolare scarpe antinfortunistica e guanti. I 13 intervistati che hanno dichiarato di non utilizzare questi capi di protezione, sono quelli che svolgono i lavori più "leggeri" e a minor rischio di incidente, che di scelta propria hanno deciso di non utilizzare.

Nella domanda seguente: "Ha la possibilità di esporre liberamente eventuali problemi al proprietario?" 71 intervistati ha risposto si ed uno solo no. Ciò conferma l'alto grado di disponibilità e propensione al dialogo da parte del proprietario.

Nella domanda: "C'è una politica formale in materia di salute e sicurezza?", in 66 hanno risposto si e soli 6 intervistati hanno risposto di no. In realtà l'azienda investe e forma i suoi dipendenti in relazione a programmi di antinfortunistico. Coloro che hanno dato una risposta negativa, erano assunti da pochissimo tempo e non avevano ancora svolto tali corsi.

Alla domanda: “Quali sono le misure generali di sicurezza che vengono adottate?” tutti i lavoratori intervistati hanno risposto, estintori antincendio, cassetta del pronto soccorso e abbigliamento di protezione antinfortunistica, a rispetto delle norme dettate a riguardo.

Alla domanda: “Esistono misure preventive e procedure di emergenza in materia di sostanze chimiche utilizzate?”. I 34 intervistati hanno risposto si e 36 no. In virtù della visita in loco, si è constatato che i dipendenti a contatto con sostanze chimiche sono realmente in numero esiguo e per questi sono previste misure particolari e corsi di formazione adeguati.

L’azienda relativamente a questa subcategoria ha evidenziato:

- La presenza di una politica formale in materia di salute e sicurezza, conforme alla legge, caratterizzata da informazione e formazione specifica per mansione tramite Opuscolo FAVLA: “Ambiente e Sicurezza sul Lavoro”;
- La presenza di misure generali di sicurezza attraverso apposita formazione aziendale (DPI - Dispositivi di Protezione Individuale);
- La presenza di misure preventive e procedure di emergenza in materia di incidenti e/o infortuni, tramite Intervento Pronto Soccorso e Comunicazione all’Inail;
- La presenza di misure preventive e procedure di emergenza in tema di sostanze chimiche utilizzate e gli strumenti utilizzati a tale scopo, sono: pronto soccorso, lava occhi, tuta, maschera, guanti;
- Relativamente ad eventuali incidenti, vengono predisposti dei registri e negli ultimi 3 anni, si sono verificati 14 incidenti di cui nessuno mortale;
- La presenza di programmi e piani di formazione in tema di incidenti per i lavoratori attraverso la formazione aziendale che avviene una volta al mese;
- Infine, l’azienda non promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) il rispetto dei diritti di salute e sicurezza dei lavoratori previsti dalla legge.

In generale si può affermare che l’azienda rispetta le principali norme di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro al fine di salvaguardare l’incolumità dei suoi dipendenti.

Tali norme sono quelle contenute nel Testo Unico sulla sicurezza, il DPR 27 aprile 1955n. 547 “Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro” e il DPR 19 marzo 1956n. 303 “Norme generali per l’igiene del lavoro”. In particolare, facendo riferimento a quest’ultimo dato normativo, l’azienda rispetta e ha adeguato i suoi locali relativamente agli art. 36 – 37 – 39 – 40 – 41, i quali prevedono rispettivamente la disponibilità di acqua potabile, la presenza di docce, la presenza di gabinetti, spogliatoi e refettorio.

3.4 Subcategoria: salario equo

La subcategoria in questione, fa riferimento all'importante argomento delle retribuzioni.

Le domande dei questionari, sono state strutturate con lo scopo di indagare circa la “buona condotta” dell'azienda relativamente all' erogazione qualitativa e quantitativa dei salari.

La prima domanda rivolta agli intervistati, consisteva nel reperire informazioni circa la tipologia di attività svolta. Tutti gli intervistati hanno dichiarato di essere operai.

Il questionario è costituito da 4 domande per i lavoratori e 10 per l'azienda.

Alla seconda domanda: “Il suo contratto lavorativo a quale tipologia corrisponde?”, in base alle alternative proposte, la figura 11 evidenzia i risultati ottenuti.

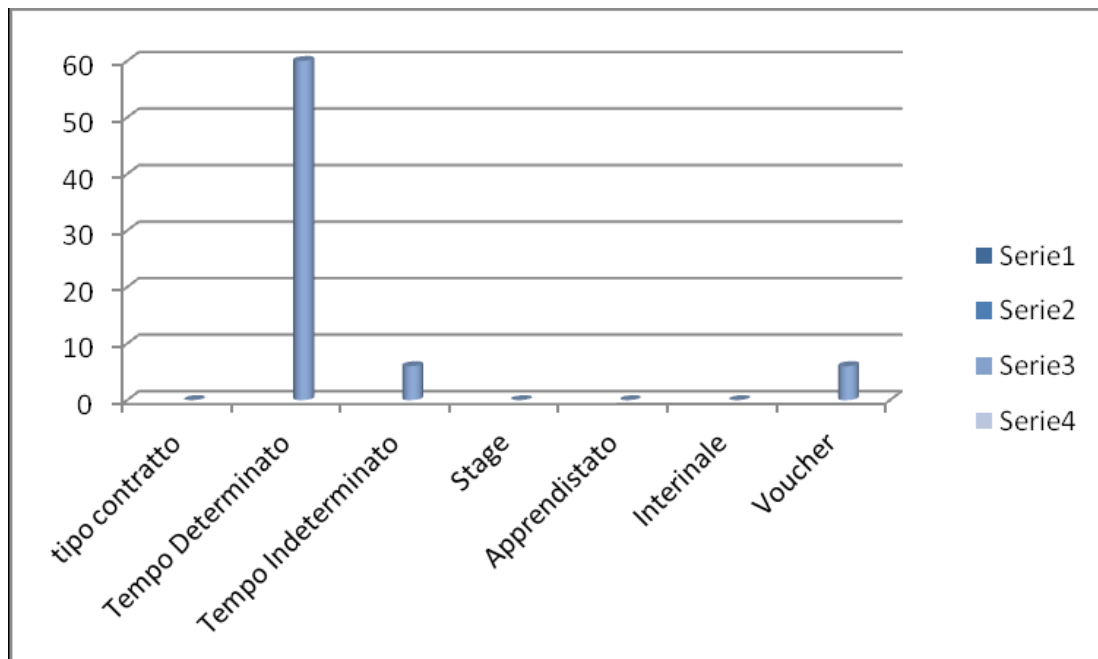


Figura 11- Tipologia di contratto lavorativo (Vicoli, 2012)

La quasi totalità degli intervistati ha affermato di avere un contratto a tempo determinato, 6 di loro ha un contratto a tempo indeterminato e altri 6 usufruiscono dei voucher; tutte tipologie contrattuali previste dall'art. 10 del CCNL (Parti sociali, 2010) e confermate dall'azienda, la quale dichiara anche di emettere altre due tipologie contrattuali, quali apprendistato e stage.

Alla domanda: “Ogni quanto viene erogato il salario?”, 67 intervistati hanno dichiarato ogni mese e solo 5 intervistati hanno affermato di ricevere il pagamento della retribuzione ogni 15 giorni. L'azienda, invece, afferma di pagare i propri dipendenti ogni mese. C'è quindi una

leggera discrepanza tra le affermazioni, ma sicuramente tutti vengono regolarmente retribuiti e ne esiste prova tramite buste paga, cedolini, ecc.

Alla domanda: “Il salario percepito permette di soddisfare le esigenze primarie?”, 68 intervistati hanno dichiarato di sì, gli altri 4 hanno invece dato una risposta negativa.

Alla stessa domanda l'azienda non ha fornito risposta. Ciò è giustificabile, poiché è una domanda piuttosto personale e dipendente dallo stile di vita condotto dall'intervistato. Comunque, dalla domanda si evince che, quasi tutti sono soddisfatti della loro retribuzione. A tal proposito, si può fare una comparazione con i minimi salariali imposti dal CCNL, il quale deroga per questi argomenti al contratto collettivo della provincia di Cuneo (Parti sociali, 2010):

- L'azienda non ci ha fornito alcuna informazione circa lo stipendio percepito dal dirigente;
- Il valore dello stipendio più basso relativamente al settore amministrativo è pari a 1000 euro/mese e l'art. 45 del CCNL stabilisce un minimo salariale di 965,12 euro;
- Il valore dello stipendio più basso relativo al settore della produzione, relativamente alle Campagne di Raccolta è di 6,00 euro/ora per coloro che sono già stati occupati in tale mansione e di euro 5,20/ora per l'operaio occupato nelle Campagne di Raccolta per la prima volta. A tal proposito l'art. 6 del Contratto Collettivo della Provincia di Cuneo, stabilisce rispettivamente una paga oraria di euro 5,65/ora per coloro che sono già stati occupati nelle Campagne di Raccolta e 4,90 euro/ora per gli occupati per la prima volta. L'azienda quindi rispetta i criteri imposti dal Contratto Collettivo Provinciale;
- Infine, l'azienda non promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) di erogare salari equi nei confronti dei propri lavoratori.

3.5 Subcategoria: diritti di associazione e contrattazione collettiva

In questa sezione, si cerca di capire se esiste libertà di associazione per i lavoratori e di iscrizione ai sindacati.

Il questionario è composto da 3 domande per l'azienda e da 11 domande per i lavoratori.

Alla domanda: “E associato al sindacato?”, tutti gli intervistati hanno risposto di no, dato confermato anche dall'azienda. Nella domanda successiva, nella quale si chiedeva se era possibile associarsi liberamente ai sindacati, 71 intervistati hanno risposto di sì, e solo un intervistato ha espresso un parere contrario. L'azienda ha dichiarato di non obbligare in alcun modo i propri dipendenti nella scelta di adesione ai sindacati e permette la partecipazione alle

riunioni collettive. Inoltre dichiara che non esiste un rappresentante sindacale, proprio perché non c'è nessuno associato ad esso, e non si impegna alla divulgazione delle azioni, né promuove verso i suoi partner aziendali il rispetto dei diritti di associazione e contrattazione collettiva.

Essendo l'adesione ai sindacati libera da parte dei lavoratori, non si può affermare che l'azienda eluda la legge. L'adesione ai sindacati e la nomina di rappresentanti in azienda è auspicabile, ma non obbligatoria. Emerge inoltre, che la quasi totalità dei dipendenti ha un'assunzione temporanea, data la stagionalità dell'attività agricola, per cui potrebbero non avere alcun interesse a pagare una quota associativa per pochi mesi di lavoro, oppure non ne vedono la necessità.

3.6 Subcategoria: pari opportunità/discriminazione

La presente subcategoria intende reperire informazioni circa la capacità dell'azienda di trattare tutti i suoi dipendenti nello stesso modo, evitando favoritismi e discriminazioni dovute al sesso, alla nazionalità e/o altra caratteristica personale, in accordo con il Dlgs 25 gennaio 2010 n. 5 (Gazzetta Ufficiale, 2010) il quale sancisce la parità di trattamento che deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione del lavoro e della retribuzione.

Alla domanda: “Avverte qualche forma di discriminazione?”, 67 intervistati hanno risposto di no, 5 in modo affermativo. Alcuni intervistati avvertono una qualche forma di discriminazione, ma non verso il management o il proprietario, piuttosto tra i lavoratori stessi.

Alla domanda: “ C'è una politica di pari opportunità all'interno dell'azienda?”, in 60 hanno risposto di sì, mentre 12 in modo negativo. Gli intervistati, avvertono un senso di protezione da parte del proprietario dell'azienda e si sentono tutelati in caso di “maltrattamenti”. L'azienda, invece, afferma che non esiste una politica formale a riguardo anche se offre piena disponibilità al dialogo e alla risoluzione di eventuali problemi.

Alla domanda: “Ci sono stati casi di discriminazione negli ultimi 3 anni?”, 68 intervistati hanno risposto di no, 4 invece hanno risposto sì. I lavoratori avvertono questa discriminazione relativamente ai propri colleghi e non nei confronti del management. L'azienda conferma la tendenza generale, dichiarando che negli ultimi 3 anni non si sono verificati casi di discriminazione.

Alla domanda: “Ci sono donne che lavorano in azienda?”, in 71 hanno risposto di sì e una sola persona ha affermato il contrario. In realtà, è palese la presenza delle donne e l'unico intervistato che ha espresso opinione contraria probabilmente era un nuovo assunto che lavora con soli uomini. L'azienda conferma questo dato indicando inoltre che, il numero delle donne presenti in azienda sono 28, contro 87 uomini. Inoltre, una donna è in posizione di leadership, contro 6 uomini nella stessa posizione. Non esistono né uomini né donne diversamente abili.

Infine, l'azienda non promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) il rispetto e la creazione di condizioni di pari opportunità.

3.7 Subcategoria: lavoro forzato

Secondo la definizione contenuta nella Convenzione n. 29 dell' International Labour Organization (ILO, 2012), il lavoro forzato è inteso come ogni lavoro o servizio imposto sotto la minaccia di sanzioni e per il quale la persona non si è offerta spontaneamente. Sebbene una convenzione dell'International Labour Organization inviti ad un'abolizione del lavoro forzato, questo viene tuttora praticato in taluni paesi. In talune altre nazioni il lavoro forzato è regolamentato per legge. In Italia il lavoro forzato è stato abrogato nel 1957 (ILO, 2012).

Il questionario è costituito da 3 domande per i lavoratori e 5 domande per l'azienda.

Alla domanda: “Il contratto di lavoro prevede: salario, retribuzioni, altro?”, tutti gli intervistati hanno risposto in modo affermativo e l'azienda conferma questo dato.

Alla domanda: “Le è chiaro il contratto che ha firmato in ogni sua parte?”, 71 intervistati hanno risposto di sì e solo uno ha negato. L'azienda di nuovo, conferma che tutti i dipendenti hanno compreso il significato di ogni parte del contratto firmato.

Alla domanda: “In quanto lavoratore, è libero di dimettersi in qualsiasi momento?”, 71 intervistati hanno risposto di sì, uno solo no. L'azienda invece dichiara che il lavoratore è libero di dimettersi in qualsiasi momento, rispettando però i limiti di legge, ovvero gli articoli 70 e 71 del CCNL (Parti sociali, 2010) secondo il quale sono necessari 2 mesi di preavviso per il licenziamento e un mese per le dimissioni.

L'azienda inoltre, dichiara di non trattenere documenti personali del lavoratore e non promuove, verso i suoi partner aziendali politiche che proibiscano il lavoro forzato.

3.8 *Subcategoria: benefici e sicurezza sociale*

Ogni azienda che si rispetti e, che non favorisca il lavoro nero, eroga nei confronti dei suoi dipendenti determinati benefici sociali. Obiettivo di questa subcategoria è proprio quello di capire quali benefici sociali l'azienda eroga nei confronti dei suoi dipendenti.

Alla domanda: “Ha un contratto di lavoro?”, tutti hanno risposto in modo positivo.

Alla domanda: “Tra quanto tempo andrà in pensione?”, 70 intervistati hanno risposto: “tra più di 10 anni”, e in 2 non hanno dato risposta. Tale affermazione è giustificabile data l’alto grado di lavoratori giovani, ovvero di età inferiore ai 50 anni.

Infine, l’azienda dichiara di garantire i seguenti benefici sociali:

- Pensionamento;
- Sussidio per disabilita/ malattia/infortunio;
- Sussidio per familiari a carico;
- Maternità o paternità retribuita;
- Educazione e formazione;
- Vacanze;
- Altro (quattordicesima).

I dipendenti intervistati, relativamente ai benefici di cui sopra, dichiarano tutti di ricevere contributi (pensionamento), assistenza sanitaria, formazione e maternità/paternità retribuita. Solo in 6 dichiarano di ricevere vacanze retribuite, tredicesima e altro , infatti questi ultimi sono i lavoratori a tempo indeterminato. Tali risultati sono evidenziati nella figura 12. In generale si può affermare che l’azienda rispetta i requisiti stabiliti nell' art. 45 del CCNL (Parti sociali, 2010).

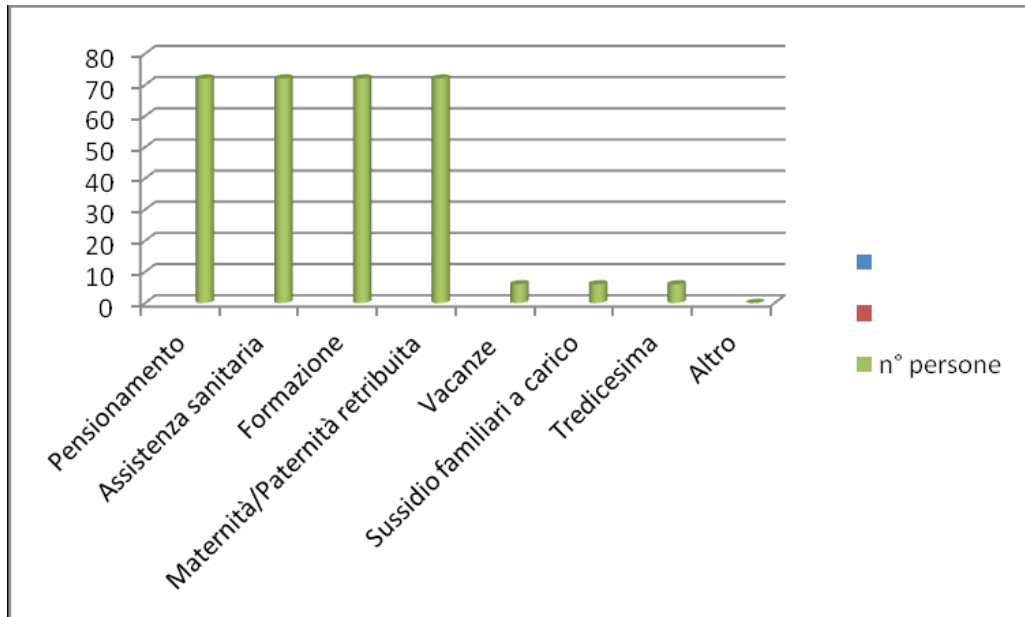


Figura 12- Benefici sociali a favore dei lavoratori (Vicoli, 2012)

4. Analisi dei questionari. Stakeholder: Comunità locale

Obiettivo principale dei questionari relativi a questo secondo stakeholder, è quello di verificare se sono sorti o meno problemi nei confronti della comunità locale. Inoltre, si cerca di evidenziare e di interpretare un eventuale contributo dell'azienda nei confronti della comunità locale in questione (Methodological Sheets for the Stakeholders group: Local Community, UNEP e SETAC, 2009).

I questionari predisposti sono due: uno per l'azienda, la cui compilazione è affidata al responsabile marketing e/o risorse umane, l'altro per un rappresentante della comunità locale necessario per la triangolazione. Quest'ultimo, è stato compilato da un responsabile di quartiere individuato direttamente dall'azienda.

Anche in questo caso le domande sono strutturate in base alle subcategorie indicate dall'UNEP e SETAC (2009) relative a questo stakeholder e hanno la caratteristica di essere tutte aperte, in modo da dare all'intervistato piena libertà di risposta.

4.1 Subcategoria: delocalizzazione e migrazione

Le domande di questa sub categoria cercano di capire se si sono verificati spostamenti di persone e in caso affermativo, cosa l'azienda ha fatto per "risarcire" tali soggetti (Methodological Sheets, UNEP/SETAC, 2010).

Il questionario è composto da 6 domande per l'azienda e 5 domande per il rappresentante della comunità locale.

Alla domanda: "Si sono mai verificate situazioni per le quali si è proceduto a spostamenti della comunità locale per motivi legati allo svolgimento delle attività dell'azienda?", l'azienda e il rappresentante della comunità hanno risposto di no e di conseguenza, non hanno risposto alle domande successive relative ad essa. In effetti l'azienda è di recente costruzione e il suo insediamento è avvenuto in una zona non abitata, poiché si trova più in periferia rispetto al centro abitato di Bra.

Inoltre l'azienda non promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) politiche e/o prassi volte ad evitare la delocalizzazione e la migrazione della comunità locale.

4.2 Subcategoria: impegno verso la comunità locale

Scopo di questa sub categoria è capire se l'azienda partecipa attivamente e si impegna nella promozione e nello sviluppo della comunità locale (Methodological Sheets, UNEP/SETAC, 2010).

Il questionario è composto da 6 domande per l'azienda e 5 domande per il rappresentante della comunità locale.

Alla domanda: "Esiste una politica e/o prassi dell'azienda a favore della comunità locale?", sia l'azienda quanto il rappresentante della comunità locale hanno risposto di no, così come non vengono realizzati incontri tra l'azienda e gli abitanti della comunità locale, dato confermato dal rappresentante della comunità locale.

Alla domanda: "L'azienda supporta le iniziative della comunità locale?", l'azienda e il rappresentante della comunità locale hanno affermato di sì. Inoltre l'azienda dichiara che le sue iniziative consistono nella sponsorizzazione di eventi quali partecipazione a sagre di paese e, nel banco alimentare.

Inoltre, l'azienda non promuove verso i suoi fornitori prassi volte all'impegno verso la comunità locale.

4.3 Subcategoria: patrimonio culturale

Questa subcategoria si pone come obiettivo, l'individuazione di un eventuale impegno dell'azienda verso la valorizzazione e/o protezione del patrimonio culturale locale (Methodological Sheets, UNEP/SETAC, 2010).

Il questionario è costituito da 4 domande per l'azienda e 3 domande per il rappresentante della comunità locale.

Alla domanda: “L’azienda finanzia/supporta/promuove eventi culturali, artistici o che siano espressione del patrimonio culturale locale?”, l’azienda e il rappresentante della comunità hanno dato una risposta negativa. Inoltre l’azienda dichiara che non esistono programmi che permettono di includere il patrimonio culturale nella scelta/selezione dei prodotti e, in riferimento a quest’ultima dichiarazione, anche il rappresentante ne nega la presenza. Al di là di tali affermazioni, bisogna specificare che il solo fatto di essere un'azienda che svolge attività agricola, e già un fattore di promozione del patrimonio culturale.

Infine, l’azienda non promuove verso i suoi fornitori e partner aziendali politiche e/o prassi volte al rispetto del patrimonio culturale.

4.4 Subcategoria: rispetto dei diritti degli abitanti autoctoni

La presente subcategoria ha l'obiettivo di mettere in luce eventuali conflitti con gli abitanti autoctoni e il rispetto dei diritti degli stessi (Methodological Sheets, UNEP/SETAC, 2010).

Il questionario è costituito da 3 domande per l'azienda e 2 per il rappresentante della comunità locale.

Alla domanda: “L’azienda opera in una regione dove esistono conflitti con gli abitanti autoctoni?”, l’azienda ha risposto di no in linea con la stessa risposta fornita dal rappresentante della comunità locale.

Inoltre, l’azienda non promuove verso i suoi fornitori politiche e/o prassi volte al rispetto dei diritti degli abitanti autoctoni.

4.5 Subcategoria: occupazione locale

La subcategoria in questione vuole indagare circa la propensione dell'azienda ad assumere lavoratori locali e di avvalersi di fornitori anch'essi locali (Methodological Sheets, UNEP/SETAC, 2010).

Il questionario è costituito da 3 domande per l'azienda e 2 domande per il rappresentante della comunità locale.

L'azienda, in base alle risposte forniteci, afferma che il 100% dei suoi dipendenti proviene dalla stessa area, la quale si estende in un raggio di 50 km dall'azienda e, preferisce avvalersi di fornitori locali. Ciò è confermato dal rappresentante della comunità locale.

Inoltre, l'azienda non promuove verso i suoi partner aziendali politiche e/o prassi volte a favorire l'occupazione locale.

4.6 Subcategoria: accesso alle risorse immateriali

La subcategoria in questione tende ad indagare circa l'impegno dell'azienda nel favorire e fornire alla comunità locale un maggior accesso alle risorse immateriali (Methodological Sheets, UNEP/SETAC, 2010).

Il questionario è composto da 3 domande per l'azienda e 2 domande per il rappresentante della comunità locale.

L'azienda afferma, e il rappresentante della comunità locale conferma che, l'azienda in questione, non offre servizi alla comunità, inoltre non realizza iniziative volte all'educazione dei membri della comunità con lo scopo di condividere informazioni, conoscenze e trasferimenti di tecnologie.

Inoltre, l'azienda non promuove verso i suoi fornitori e altre aziende della catena del valore politiche e/o prassi volte allo sviluppo delle risorse immateriali.

4.7 Subcategoria: accesso alle risorse materiali

Questa subcategoria ha l'obiettivo di capire se l'azienda ha accesso e usa in modo razionale le risorse materiali del territorio (Methodological Sheets, UNEP/SETAC, 2010).

Il questionario è costituito da 6 domande per l'azienda e 5 domande per il rappresentante della comunità locale.

L'azienda, afferma di avere una preoccupazione nei confronti delle risorse materiali, quali: terra, acqua, ecc e ha realizzato e realizza una valutazione di rischio ambientale della sua attività. Tuttavia, è stato riscontrato una mancanza di un conflitto nell'uso delle risorse materiali con la comunità locale. Inoltre, l'azienda dichiara di possedere un sistema di gestione ambientale certificata e i tipi di certificazione che possiede sono: Global Gap e Lotta Integrata (UNI 11233). Tutto ciò è confermato dal rappresentante della comunità locale.

Inoltre, l'azienda non ha un comportamento proattivo nei confronti dei suoi partner aziendali riguardo pratiche e/o prassi volte all'uso razionale delle risorse materiali.

4.8 Subcategoria: condizioni di salute e sicurezza

La presente subcategoria ha l'obiettivo di fornire informazioni circa la capacità dell'azienda di non intraprendere attività che possano alterare le buone condizioni di salute e sicurezza della comunità (Methodological Sheets, UNEP/SETAC, 2010).

Il questionario è composto da 5 domande per l'azienda e 4 domande per il rappresentante della comunità locale.

L'azienda afferma che possiede un sistema di valutazione dei rischi, per quanto riguarda la salute e la sicurezza della comunità locale e, si impegna a limitare al massimo l'uso di sostanze pericolose. Tuttavia, l'azienda, non comunica alla comunità locale i rischi reali o potenziali dei suoi impatti in quanto vi è la mancanza di un conflitto tra comunità locale e impresa che riguardi la sicurezza. Il rappresentante della comunità locale conferma le informazioni qui presenti indicate dall'azienda.

Inoltre, l'azienda non promuove verso i suoi fornitori (o le altre azienda della catena del valore) politiche e/o prassi volte alla salvaguardia delle condizioni di salute e sicurezza della comunità locale.

4.9 Subcategoria: condizioni di vita sicure

La presente subcategoria intende mettere in luce eventuali problematiche e conflitti tra la comunità locale e l'azienda (Methodological Sheets, UNEP/SETAC, 2010).

Il questionario è costituito da 3 domande per l'azienda e 2 domande per il rappresentante della comunità locale.

L'azienda afferma che, non si sono verificati conflitti con la comunità locale negli ultimi tre anni e che non ha intrapreso attività che hanno messo a rischio le condizioni di sicurezza della comunità locale (infatti non ci sono stati richiami giudiziari verso l'organizzazione). Il rappresentante conferma i dati dell'azienda.

L'azienda, infine, non promuove verso i suoi partner aziendali politiche e/o prassi volte a garantire condizioni di vita sicure alla comunità locale.

Dunque, è possibile affermare che l'azienda, in generale, non è particolarmente proattiva nei confronti della comunità locale. La sua azione nei confronti della comunità locale è volta alla protezione dell'ambiente (infatti esegue l'analisi delle acque e l'analisi multi residuale con cadenza settimanale) e soprattutto a non nuocere in alcun modo la stessa. Tali scelte possono essere anche giustificate dalle dimensioni aziendali particolarmente interessanti e da una politica aziendale volta ad altri obiettivi.

5. Analisi dei questionari. Stakeholder: Consumatori

I consumatori, rappresentano una categoria importante di stakeholder, identificati per la metodologia S-LCA dall'UNEP e SETAC (2009). I consumatori del pomodoro cuore di bue, potenzialmente sono rappresentati dagli abitanti della comunità locale, ma non solo. L'azienda infatti ridistribuisce i mercati generali e supermercati delle più grandi città del nord Italia, quali Torino e Milano, quindi, l'ambito di applicazione è più ampio.

I questionari predisposti, costituiti principalmente da domande aperte, vertono all'individuazione dei principali temi quali la tutela della salute e sicurezza dei consumatori, la tutela della privacy, la responsabilità del fine-vita e, sono costituiti da 17 domande complessive.

L'unico questionario predisposto destinato all'azienda è la sua compilazione avvenuta a cura del responsabile marketing. La triangolazione, secondo la metodologia, è auspicabile che avvenga tramite le organizzazioni dei consumatori. In loro mancanza, si procede tramite dati provenienti dal web, come nel nostro caso specifico.

5.1 Subcategoria: salute e sicurezza

La presente subcategoria ha l'obiettivo di indagare l'offerta di un prodotto salubre ai consumatori, nel rispetto della loro salute e sicurezza (Subcategory Assessment Method (SAM) for S-LCA: stakeholder “consumer”).

Il questionario è costituito da 6 domande.

L'azienda, ha affermato che non ci sono stati reclami da parte dei consumatori riguardante la salute e la sicurezza del prodotto. Essa adotta come prassi per assicurare, la salute e la sicurezza dei consumatori, l'autocontrollo e un piano di analisi multi residuale effettuato ogni 15 giorni. Inoltre, possiede delle certificazioni che attestino la salubrità e la sicurezza del prodotto, quali: Global Gap e Lotta Integrata.

L'azienda rispetta l'art. 42 del D.P.R. 290/01 (Gazzetta Ufficiale, 2001) secondo il quale è obbligatoria la compilazione del registro dei trattamenti. Inoltre, il regolamento comunitario n. 396 del 23/2/2005 stabilisce il limite massimo di residuo (LMR) tollerata nei prodotti agricoli al fine di non arrecare danni alla salute. L'azienda rispetta questa direttiva tramite l'autocontrollo e l'analisi multi residuale.

L'azienda, comunque, non promuove verso i suoi partner aziendali prassi volte a tutelare la salute e la sicurezza del consumatore.

Queste informazioni dovrebbero essere confermate dalla ASL. L'azienda stessa ha provveduto a contattarla, ma non ha ricevuto risposte. Tuttavia, l'uso di pesticidi e fertilizzanti è razionale ed è controllato tramite un sistema centralizzato e computerizzato, inoltre a conferma di ciò ci sono le certificazioni possedute.

5.2 Subcategoria: meccanismi di feedback

La presente subcategoria ha l'obiettivo di ottenere informazioni circa le modalità di interazione dell'azienda con i consumatori (Subcategory Assessment Method (SAM) for S-LCA: stakeholder “consumer”). Il questionario è costituito da 3 domande. L'azienda dichiara che le uniche modalità di contatto con essa da parte dei consumatori sono il telefono e le e-mail; e pertanto, non ci sono state lamentele da parte dei consumatori in relazione alla mancanza di meccanismi di feedback dell'organizzazione. La maggior parte delle aziende oggi, anche le più piccole, si avvalgono di un sito internet e dell'ausilio dei social network che rappresentano i meccanismi di feedback più rapidi e tempestivi (aspetto attualmente

carente). Inoltre, l'azienda non promuove verso i suoi fornitori (o altre aziende della catena del valore) prassi e/o politiche volte a favorire meccanismi di feedback.

5.3 Subcategoria: Privacy

Questa subcategoria ha l'obiettivo di indagare circa il rispetto della privacy dei consumatori e degli interlocutori aziendali (Subcategory Assessment Method (SAM) for S-LCA: stakeholder "consumer").

Il questionario è costituito da 3 domande.

L'azienda dichiara di non avere una politica formale per garantire la privacy dei consumatori e che nell'ultimo anno, non ci sono stati reclami in relazione a violazioni della privacy. La maggior parte delle aziende, oggi fissa tra i principi aziendali, la comunicazione con il consumatore e i criteri di tutela della privacy.

L'azienda in questione è carente in questo, rispetta però gli art. 1 e 23 del DLgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Gazzetta Ufficiale, 2003) inserendoli nei contratti con fornitori e clienti e garantendo quindi la protezione e il trattamento dei loro dati. L'azienda non attua la protezione dei dati forniti per via elettronica.

Inoltre, l'azienda, non promuove politiche e/o prassi volte alla tutela della privacy verso i suoi fornitori e/o altre aziende della catena del valore.

5.4 Subcategoria: Trasparenza

La presente subcategoria vuole fornire informazioni circa la capacità e le modalità dell'azienda di comunicare i suoi impatti sociali e/o ambientali (Subcategory Assessment Method (SAM) for S-LCA: stakeholder "consumer").

Il questionario è costituito da 3 domande.

L'azienda non utilizza nessuna modalità nella comunicazione della propria responsabilità sociale/sostenibilità sociale, mentre utilizza una comunicazione diretta per comunicare all'esterno gli impatti sociali e/o ambientali del proprio prodotto, infatti l'azienda si avvale di una vendita diretta ai consumatori e con essi ha instaurato rapporti di fiducia e collaborazione. Non molte aziende si differenziano da questi ultimi dati, la diffusione di strumenti quali: LCA, ISO 26000, Bilancio Sociale, sono a interesse quasi esclusivo delle grandi aziende (La Fratta, 2004). Ortogrande, comunque, sta contribuendo a questo studio di

S-LCA ed ha provveduto alla realizzazione della carbon water footprint, strumenti che testimoniamo il suo impegno alla trasparenza. Inoltre, l'azienda non ha un' atteggiamento proattivo volto alla trasparenza.

5.5 Subcategoria: responsabilità del fine-vita

La presente subcategoria intende fornire informazioni circa la capacità e le modalità dell'azienda relative al fine-vita del prodotto (Subcategory Assessment Method (SAM) for S-LCA: stakeholder “consumer”).

Il questionario è costituito da 2 domande.

L'azienda dichiara di favorire informazioni chiare al consumatore relative al fine vita del prodotto, tramite i suoi sistemi di gestione interna. A giustificazione di ciò, la provincia di Cuneo registra una delle percentuali più elevate di riciclo e raccolta differenziata da parte delle famiglie che vi abitano (Istat, 2009).

L'azienda, infine, non promuove verso i suoi partner aziendali, politiche e/o prassi volte ad incentivare la responsabilità nel fine-vita.

6. Valutazione delle Subcategorie tramite Subcategory Assessment Method (SAM) per la S-LCA

Per fornire una valutazione più oggettiva degli indicatori rilevati nell'analisi d'inventario, utilizziamo il metodo SAM, il quale si basa su 4 livelli per ogni sottocategoria.

Tale metodo permette di analizzare l'organizzazione lungo il ciclo di vita in 4 classi (A, B, C e D) in base al suo comportamento (Subcategory Assessment Method (SAM) for S-LCA: stakeholder “worker” and “consumer”)(Sanchez Ramirez et al. 2012)

A tali livelli viene associata una scala numerica (Tabella 7), che trasforma i dati qualitativi in dati quantitativi, fornendo al metodo un carattere semi-qualitativo.

Scala di Livelli	A	B	C	D
Scala numerica	4	3	2	1

Tabella 7– SAM: Scala numerica di trasformazione dei dati qualitativi in dati quantitativi (Sanchez Ramirez et al 2012)

Il requisito Base (BR) è definito sulla base di accordi internazionali, e rappresenta un punto di riferimento, poiché l'organizzazione che rispetta il requisito base è valutato nella scala di livello B. Il livello A significa che l'organizzazione mostra un comportamento proattivo rispetto al requisito base, poiché promuove e soddisfa il requisito anche verso i suoi fornitori o catena di valore.

Classi C e D individuano gli aspetti che non soddisfano il requisito di base. (Subcategory Assessment Method (SAM) for S-LCA: stakeholder “worker” and “consumer”) (Sanchez Ramirez et al. 2012). Il metodo è applicato all'analisi d'inventario (tabella 22), associato alla scala numerica (Tabella 8) e dalla quale verrà espresso il risultato relativo alle figure 23- 24- 25 evidenziate nei successivi paragrafi.

Stakeholders	Sottocategoria	Coltivazione, raccolta, imballaggio (scala di livelli)	Coltivazione, raccolta, imballaggio (scala numerica)
Lavoratori	Libertà di associazione e contrattazione collettiva	C	2
	Lavoro minorile	B	3
	Salario equo	B	3
	Orario di lavoro	B	3
	Lavoro forzato	B	3
	Pari opportunità/ discriminazione	B	3
	Salute e sicurezza	B	3
	Prestazioni sociali e sicurezza sociale	B	3
Consumatori	Salute e sicurezza	B	3
	Meccanismo di feedback	C	2
	Privacy del consumatore	C	2
	Trasparenza	C	2
	Responsabilità del fine vita	B	3
Comunità locale	Accesso alle risorse materiali	B	3
	Accesso alle risorse immateriali	D	1
	Delocalizzazione e migrazione	B	3
	Patrimonio culturale	B	3

La Social Life Cycle Assessment (S-LCA)
Pomodoro cuore di bue: fasi di produzione

	Condizioni di vita sicure	B	3
	Rispetto dei diritti degli abitanti autoctoni	B	3
	Impegno della comunità	B	3
	Occupazione a livello locale	B	3
	Assicurazioni di vita sicure	B	3

Tabella 8- Valutazione del processo di produzione per il pomodoro cuore di bue (Sanchez Ramirez et al 2012)

6.1 Stakeholder: Lavoratori

Per quanto riguarda i lavoratori, sono state elencate 8 subcategorie: libertà di associazione e di contrattazione collettiva, lavoro minorile, lavoro forzato, salario equo, orario di lavoro, pari opportunità e discriminazione, salute e sicurezza, benefici sociali e sicurezza sociale (Subcategory Assessment Method (SAM) for S-LCA: stakeholder “worker” and “consumer”) (Sanchez Ramirez et al. 2012).

Dopo la raccolta dati, effettuata nella sezione 3, è stato possibile valutare la sub categoria Libertà di associazione e contrattazione collettiva tramite SAM, risultando in un livello C, poiché non ci sono lavoratori associati ad un sindacato, come invece, è definito dalla Convenzione ILO n. 87 “Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948” (ILOLEX, 2013).

Il Lavoro minorile, è risultato in un livello B, poiché non è stata rilevata alcuna partecipazione dei lavoratori con età inferiore a 15 anni, come definito dalla Convenzione ILO n. 138 “Convenzione sull’età minima, 1973” (ILOLEX, 2013).

Per quanto riguarda il Salario equo, è stato valutato in un livello B, in quanto l’organizzazione paga il salario ad un lavoratore pari al salario minimo base del paese/settore in cui opera l’azienda, secondo la Convenzione ILO n. 131 “Convenzione sulla definizione di salario minimo” (ILOLEX, 2013).

Per quanto riguarda le ore di lavoro, è stata classificata nel livello B, poiché i lavoratori dell’azienda lavorano in un numero medio di ore settimanali pari a 48 ore e dunque 8 ore al giorno, secondo quanto affermato dalla Convenzione ILO n. 1 e 30 “Convenzione sulla durata del lavoro, 1919” (ILOLEX, 2013).

Inoltre non è stato evidenziato il lavoro forzato, pertanto è stato valutato in un livello B, poiché non è stato evidenziata una situazione di lavoro forzato all’interno dell’azienda, in conformità alla Convenzione ILO n. 29 “Lavoro forzato, 1930” e 105 “Abolizione del lavoro forzato, 1957” (ILOLEX, 2013).

La subcategoria Pari opportunità/discriminazione è stata inserita in una scala di livello B, poiché l'organizzazione dispone di un sistema di gestione, misure o azioni, volte a prevenire le discriminazioni promuovendo pari opportunità tra i lavoratori, in base alla Convenzione ILO n. 100 "Uguaglianza di retribuzione, 1951", 111 "Discriminazione (impiego e professione), 1958" e 169 "Convenzione su Popoli indigeni e tribali, 1989" (ILOLEX, 2013).

Per la sottocategoria salute e sicurezza sociale, è stata classificata nel livello B, poiché l'organizzazione rispetta il diritto nazionale in materia di salute e sicurezza.

La sub categoria benefici sociali e sicurezza sociale, è valutata in una scala di livello B, poiché l'organizzazione rispetta i requisiti dei benefici sociali e della sicurezza come: vecchiaia, maternità, congedi di malattia, invalidità, assicurazione medica ecc., definiti sulla base delle Convenzioni ILO n. 134 "Prevenzione infortuni (marittimi), 1970", 128 "Convenzione invalidità, vecchiaia e per i superstiti, 1967", 121 "Occupazione Infortunio, 1964", 168 "Convenzione sulla promozione dell'occupazione e la lotta contro la disoccupazione", 157 "Convenzione età minima per l'ammissione all'impiego o lavoro", 118 "Parità di trattamento (sicurezza sociale), 1962" e 183 "Protezione della maternità, 2000" (ILOLEX, 2013).

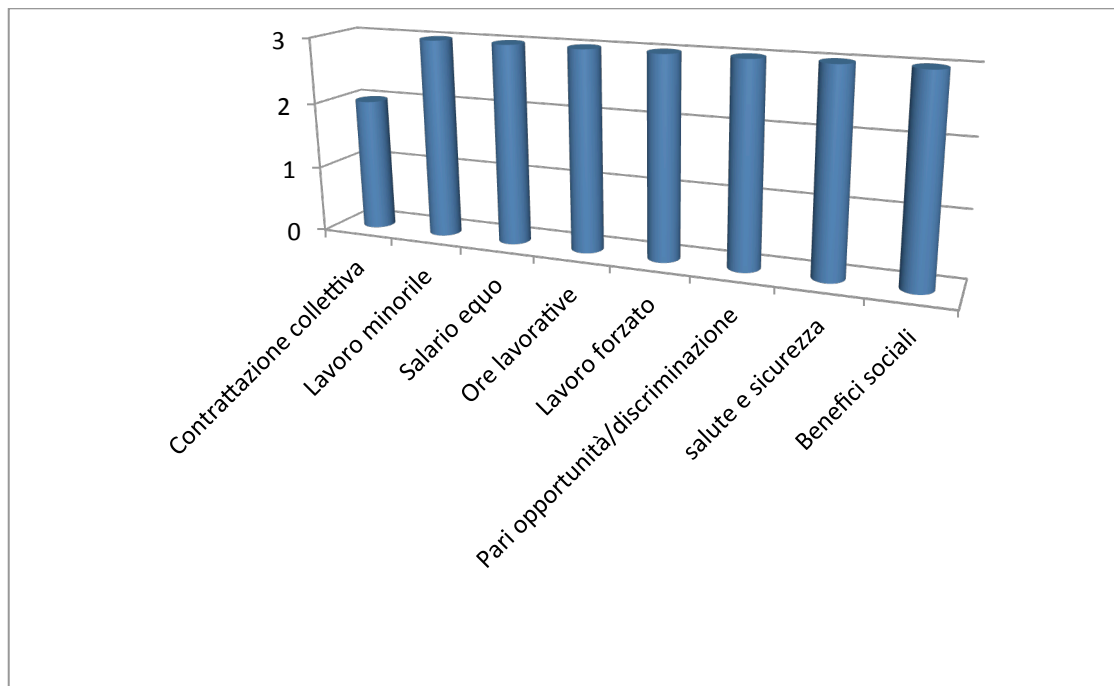


Figura 13– Valutazione delle subcategorie relative ai stakeholder "Lavoratori"

6.2 Stakeholder: Consumatori

Per la categoria dei consumatori, sono state incluse 5 sub categorie: salute e sicurezza, meccanismo di feedback, privacy dei consumatori, trasparenza e responsabilità del fine vita (Subcategory Assessment Method (SAM) for S-LCA: stakeholder “worker” and “consumer”) (Sanchez Ramirez et al. 2012).

Il requisito base di tali stakeholder si basa su accordi internazionali, come ISO 26000, GRI e Consumer Protection Act (Sanchez Ramirez et al. 2012).

Dopo la rielaborazione dei dati, effettuata nella sezione 5, è stato possibile valutare la sub categoria Salute e sicurezza. Dai dati riscontrati, si colloca in una scala di livello B, pertanto l'organizzazione rispetta la legislazione nazionale in materia di salute dei lavoratori e dei prodotti standard di sicurezza.

Per quanto riguarda il meccanismo di feedback, è stato riscontrato l'assenza, da parte dell'azienda, di pratiche relative alla customer satisfaction e dunque l'assenza, ad esempio, di indagini relative alla soddisfazione dei clienti, di un sito web a supporto di tali informazioni. Dunque l'organizzazione non soddisfa il requisito base e pertanto è classificato ad un livello C in quanto non vi è alcuna traccia di reclami da parte dei consumatori per quanto riguarda la mancanza di meccanismi di feedback.

Per la sottocategoria Privacy del consumatore, è stato valutato ad un livello C, poiché non c'è una politica formale sulla privacy all'interno dell'organizzazione.

La differenza tra C e D è stata stabilita tenendo conto del punteggio di classifica internazionale sulla privacy del paese in cui opera l'azienda.

Il metodo SAM, suddivide i paesi in due livelli, individuati in un range tra 1.1-3 (a) e l'altro tra 3.1-5 (b). L'organizzazione, pertanto, è classificata in un range tra 1.1-3 e dunque individuata in una scala di livello C.

Il requisito base, per la sub categoria di trasparenza è quando l'organizzazione promuove la responsabilità sociale: ad esempio relazione del bilancio sociale, Corporate Social Responsibility (CSR), Global Report Initiative (GRI), Accountability 1000, SocialAccountability 8000, ISO 26000 (Sanchez Ramirez et al. 2012).

Pertanto l'organizzazione si classifica nel livello C, poiché non soddisfa il requisito base. Tuttavia è stato riscontrato che l'organizzazione, comunque, mostra delle buone pratiche di gestione per i suoi fornitori.

Infine, per quanto riguarda la responsabilità del fine vita, è stata classificata nel livello B, poiché vi è la presenza, all'interno dell'organizzazione, sistemi di gestione che forniscono informazioni chiare sul ciclo di vita dei prodotti per i consumatori, per esempio: Indicatori di performance del prodotto o una politica di richiamo per la fase finale del ciclo di vita del prodotto.

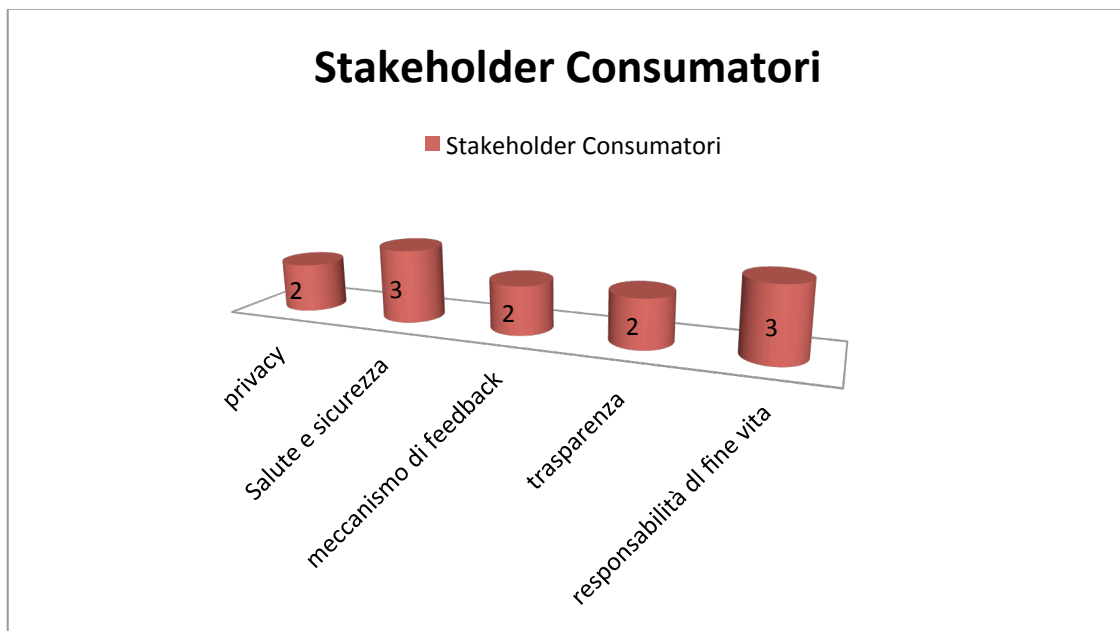


Figura 14- Valutazione delle subcategorie relative ai Stakeholder "Consumatori"

6.3 Stakeholder: Comunità locale

Per quanto riguarda gli stakeholder: comunità locale, sono stati individuati 9 subcategorie: Delocalizzazione e migrazione, Impegno verso la comunità locale, Patrimonio culturale, Rispetto dei diritti degli abitanti autoctoni, Occupazione locale, Accesso alle risorse immateriali, Accesso alle risorse materiali, condizioni di salute e sicurezza, Condizioni di vita sicure (Subcategory Assessment Method (SAM) for S-LCA: stakeholder "worker" and "consumer") (Sanchez Ramirez et al. 2012).

Dalla rielaborazione dei dati, effettuata nella sezione 4, la sub categoria, delocalizzazione e migrazione è stata individuata, attraverso la valutazione SAM, in una scala di livello B, poiché non ci sono stati casi in cui sia stato necessario uno spostamento delle persone per motivi legati allo svolgimento delle attività.

La sub categoria, Impegno verso la comunità locale, è stata valutata in un livello B, poiché l'azienda partecipa attivamente e si impegna nella promozione e nello sviluppo delle comunità locale.

La sub categoria patrimonio culturale è stata valutata nella sezione B, poiché è stata individuato un impegno dell'azienda verso la valorizzazione e protezione del patrimonio culturale locale.

La sub categoria, rispetto dei diritti degli abitanti autoctoni, è stata valutata nella sezione B poiché non ci sono state evidenze di eventuali conflitti con gli abitanti autoctoni e dunque il rispetto dei diritti degli stessi.

La sub categoria, occupazione locale, evidenzia la propensione dell'azienda ad assumere lavoratori locali e di avvalersi dei fornitori anch'essi locali, pertanto è stata valutata nel livello B.

La sub categoria, accesso alle risorse immateriali, è volta ad indagare l'impegno dell'azienda nel favorire e fornire alla comunità locale un maggior accesso alle risorse immateriali. L'organizzazione è stata valutata nel livello D, poiché non offre servizi alla comunità, né realizza iniziative volte all'educazione dei membri della comunità con lo scopo di condividere informazioni e conoscenze.

La sub categoria, Accesso alle risorse materiali, dai dati pervenuti, è stata classificata nella sezione B, poiché l'azienda usa in modo razionale le risorse materiali del territorio, evidenziando di avere delle preoccupazioni verso il territorio e dunque delle risorse materiali quali la terra, l'acqua.

Le condizioni di salute e sicurezza delle comunità locali è stata valutata nel livello B, in quanto l'azienda non intraprende attività che possono alterare le buone condizioni di salute e sicurezza della comunità.

Infine, dalla valutazione della sub categoria condizioni di vita sicure, è risultata nel livello B, poiché l'organizzazione non evidenzia alcuni conflitti o problematiche con la comunità locale provate dall'assenza di richiami giudiziari verso l'organizzazione.

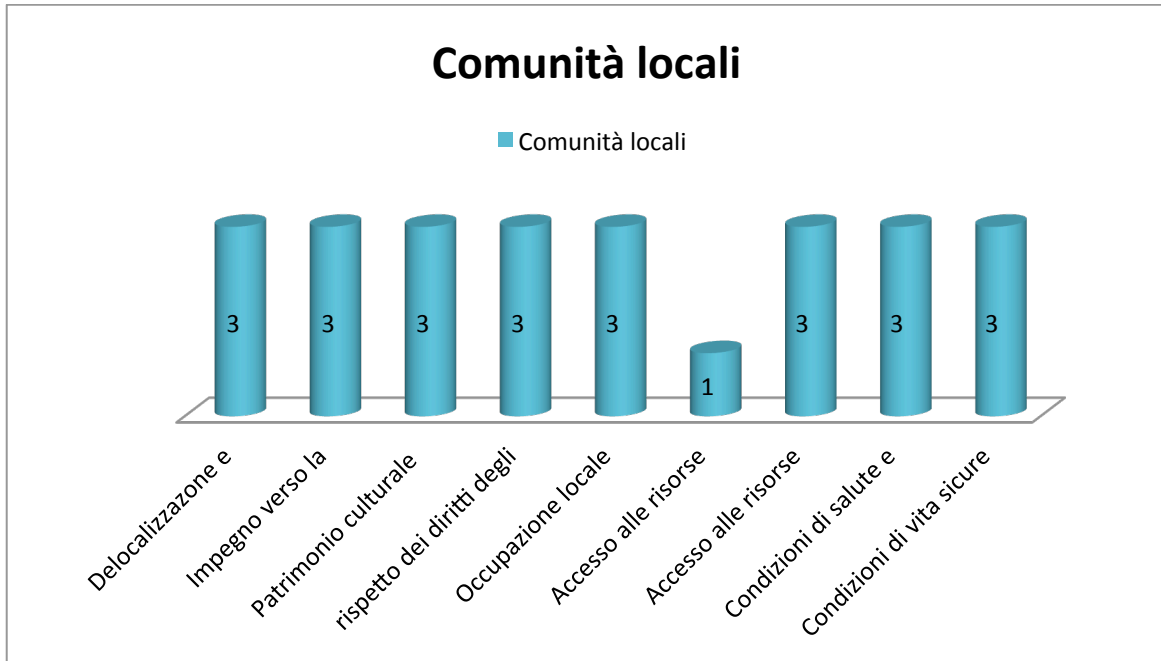


Figura 15 – Valutazione delle subcategorie relative ai Stakeholder “Comunità locale”

Conclusioni

L'analisi evidenzia l'assenza di azioni proattive nei confronti dei fornitori e degli altri attori della catena del valore. Più in particolare, l'azienda evidenzia scarsa gestione dei sistemi customer satisfaction, infatti a tal proposito, potrebbe rappresentare un miglioramento significativo e un'ottima vetrina per il prodotto in questione, la realizzazione di un sito web, per un contatto diretto con il cliente.

Inoltre l'azienda ha deciso di affiancare alle certificazioni e attestazioni ambientali che possiede, anche l'analisi sociale della LCA in modo da migliorare la sua visibilità e il suo impegno nella comunità locale. Obiettivo di tale analisi è anche quello di contribuire ad una maggiore presa di coscienza dell'azienda per un atteggiamento proattivo nei confronti della comunità locale stessa.

Nei confronti del consumatore, l'azienda non ha problemi di violazioni della privacy. Cerca comunque di garantire sempre un'elevata qualità del prodotto e attraverso essa la tutela della salute e sicurezza dei consumatori. L'azienda, da sempre, è attenta alle esigenze dei consumatori, li tutela garantendo loro un prodotto salubre e salutare.

Nonostante il rispetto dei requisiti di legge, l'azienda effettua le analisi multi-residuali sulle acque e le analisi relative alla presenza dei quantitativi massimi di fitosanitari ogni 10-15 giorni. Ciò a testimonianza del suo impegno nei confronti del consumatore. Infine, l'azienda ha un atteggiamento positivo e proattivo anche nei confronti dell'ambiente. Oltre a pratiche ampiamente diffuse come la raccolta differenziata, l'azienda si impegna al rispetto dell'ambiente soprattutto per quanto riguarda l'inquinamento delle acque e del suolo.



Infatti, Ortogranda nell'ambito della propria attività di coltivazione, lavorazione e confezionamento di prodotti agricoli, si impegna ad operare nel rispetto dell'ambiente e della società. A tal fine si impegna affinché l'educazione ambientale sia parte integrante di tutta l'organizzazione e della catena di valore ed affinché la sua Politica di sostenibilità sia:

- appropriata agli scopi dell'organizzazione;
- comprensiva dell'impegno al soddisfacimento dei requisiti ed al miglioramento continuo dell'efficacia del sistema di gestione per la qualità e l'ambiente;

- preveda un quadro strutturale per definire e riesaminare gli obiettivi per la qualità e l'ambiente.

Politica Ambientale:

Ortogranda è una società attenta alle problematiche ambientali derivanti dalle peculiarità dei suoi prodotti. Mira alla minimizzazione dell'impiego di acqua e risorse, anche attraverso innovazioni tecniche come la produzione fuori suolo, che consente di ridurre acqua, fertilizzanti e risorse.

AREE DI INTERVENTO:

Gestione energetica e idrica:

attuazione di un sistema informatico che permette la riduzione e l'ottimizzazione delle risorse energetiche e, nel contempo, una corretta manutenzione delle macchine e delle attrezzature in azienda;

riduzione ed ottimizzazione dell'uso dell'acqua tramite un sistema di raccolta delle acque per mezzo di cisterne.

Controllo dell'inquinamento e della gestione dei rifiuti:

controllo dell'inquinamento idrico, tramite l'analisi periodica delle acque;

riduzione dei rifiuti in azienda, attraverso l'acquisto di materiali in quantità appropriata per ridurre lo spreco di imballaggi, l'attuazione di un piano di gestione dei rifiuti e lo smaltimento di essi secondo normativa, la raccolta differenziata e lo smaltimento adeguato dei prodotti fitosanitari;

distribuzione dei fitofarmaci in modo che si ottimizzino le quantità utilizzate durante le applicazioni che avvengono tramite un sistema di condutture canalizzate e computerizzate.

Gestione del suolo e nutrimento delle piante:

conoscenze delle normative in ambito di gestione del suolo e distribuzione dei concimi, in particolare per quanto riguarda i concimi organici sciolti;

formazione degli operatori addetti alle operazioni di gestione del suolo;

utilizzo di macchinari tiranti in condizioni di buona manutenzione per la distribuzione dei fertilizzanti, taratura che avviene ad opera di tecnici specializzati ogni 5 anni.

Politica Sociale:

Ortogranda è un'azienda orientata ai caratteri e principi della capacità sociale, pertanto ha predisposto una Politica Etica.

PRINCIPALI AREE DI INTERVENTO:

Tutela dei clienti e dei consumatori:

- offerta di un prodotto sicuro dal punto di vista igienico e sanitario;
- rispetto delle normative del settore;
- soddisfazione del cliente;
- rintracciabilità del prodotti;
- archiviazione e valutazione dei reclami provenienti dai clienti e consumatori.

Tutela del personale e degli operatori:

- uso di dispositivi di sicurezza durante la distribuzione di fitofarmaci e concimi;
- uso di macchinari sicuri ed in buono stato di manutenzione;
- adeguata formazione del personale;

Tutela dei visitatori e coinvolgimento della comunità locale:

- offrire informazioni ai visitatori riguardo la politica adottata e segnaletica aziendale;
- responsabilizzare del visitatore durante la visita aziendale;
- mediare soluzioni delle problematiche delle comunità locale.
- esportare nella società che la circonda valori e conoscenze, sia attraverso le persone ed i prodotti, sia sviluppando iniziative e progetti sociali.

Valutazione degli impatti economici.

La società sta valutando se predisporre un'analisi LCC, come strumento decisionale e strategico.

L'aspetto economico è fondamentale, ed è necessario poter valutare tutti i flussi di denaro da sostenere nel ciclo di vita di un prodotto. E' fondamentale considerare i costi iniziali ed i costi di produzione e mantenimento, relativamente all'obiettivo dello studio LCC intrapreso. Inoltre, in un'azienda sensibile agli impatti sociali ed ambientali, è vitale integrare l'analisi, con misurazione delle esternalità, intese come monetizzazione degli impatti sociali ed ambientali potenziali.

RISULTATI OTTENUTI:

A partire dal 2011, grazie all'impegno profuso dall'azienda a favore di una produzione sostenibile per l'ambiente e per il territorio, Ortogranda ha raggiunto uno standard GLOBAL GAP, grazie all'impiego sistematico di buone pratiche agricole volte al minore utilizzo di fitofarmaci e fertilizzanti, per la coltivazione di prodotti ortofrutticoli. L'azienda persegue una produzione integrata, metodo di coltivazione ecocompatibile che prevede l'adozione di tecniche che garantiscono un minore impatto ambientale, una riduzione delle emissioni

La Social Life Cycle Assessment (S-LCA)
Pomodoro cuore di bue: fasi di produzione

nell'ambiente di sostanze chimiche, grazie all'impiego di metodiche naturali come la lotta agli insetti dannosi, tramite l'inserimento di loro predatori naturali. L'azienda ha già provveduto alla Carbon footprint e Water footprint del pomodoro "cuore di bue" (6/10/2001) e sta lavorando per la realizzazione di una Life Cycle Sustainability Assessment

Bibliografia

Benoît C., Norris G., Valdivia S., Citroth A., Moberg A., Bos U., Ugaya C., Beck T., 2010, The guidelines for social life cycle assessment of products: just in time!, The International Journal Of Life Cycle Assessment, 15(2), 156- 163, Springer, Berlino.

ILOLEX database of International Labour Standards. Convenzione ILO, 1930, C 29 “Convenzione sul lavoro forzato”. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. Accessed 28 January 2013.

ILOLEX database of International Labour Standards. Convenzione ILO n.87 “Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948”. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. Accessed 28 January 2013.

ILOLEX database of International Labour Standards. Convenzione ILO n. 138C138 “Convenzione sull’età minima, 1973” <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. Accessed 28 January 2013.

ILOLEX database of International Labour Standards. Convenzione ILO n. 131 “Convenzione sulla definizione di salario minimo” <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. Accessed 28 January 2013.

ILOLEX database of International Labour Standards. Convenzione ILO n. 1 e 30 “Convenzione sulla durata del lavoro, 1919” <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. Accessed 28 January 2013.

ILOLEX database of International Labour Standards. Convenzione ILO n. 29 “Lavoro forzato, 1930” e 105 “Abolizione del lavoro forzato, 1957” <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. Accessed 28 January 2013.

ILOLEX database of International Labour Standards. Convenzione ILO n. 100 “Uguaglianza di retribuzione, 1951”, 111 “Discriminazione (impiego e professione), 1958” e 169 “Convenzione su Popoli indigeni e tribali, 1989” <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. Accessed 28 January 2013.

Convenzioni ILO n. 130 “Marina mercantile (norme minime)”, 134 “Prevenzione infortuni (marittimi), 1970”, 128 “Convenzione invalidità, vecchiaia e per i superstiti, 1967”, 121 “Occupazione Infortunio, 1964”, 168 “Convenzione sulla promozione dell'occupazione e la lotta contro la disoccupazione”, 157 “Convenzione età minima per l'ammissione all'impiego o lavoro”, 118 “Parità di trattamento (sicurezza sociale), 1962” e 183 “Protezione della maternità, 2000” <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. Accessed 28 January 2013.

D. Lgs 25 gennaio 2010, n.5. “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”. Gazzetta Ufficiale n. 29 del 5 febbraio 2010.

D. Lgs 17 marzo 1995, n. 194. “Attuazione della direttiva CEE 91/414 in materia di immissione in commercio di prodotti fitosanitari”. Gazzetta Ufficiale n. 122 del 27 maggio 1995.

D.Lgs 30 giugno 2003, n. 196. “Codice in materia di protezione dei dati personali”. Gazzetta Ufficiale n. 174 del 29 luglio 2003, Supplemento ordinario n.123.

D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81. “Attuazione dell'art.1 della legge 3 agosto 2007, n.123 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”. Gazzetta Ufficiale del 30 aprile 2008 n.101, Supplemento ordinario n.108.

D.P.R. 27 aprile 1995, n.547. “Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. S.O.G.U. 12 luglio 1955, n.158.

D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303. “Norme generali per l'igiene del lavoro”. S.O.G.U. 30 aprile 1956, n.155.

D.P.R. 23 aprile 2001, n.290. “Regolamento di semplificazione dei procedimenti di autorizzazione alla produzione, alla immissione in commercio e alla vendita di prodotti fitosanitari e relativi coadiuvanti”. GazzettaUfficiale del 18 luglio 2001.Supplemento Ordinario n. 190.

Grießhammer R., Benoît C., Dreyer L.C., Flysjö A., Manhart A., Mazijn B., Weidema B., 2006, “Feasibility Study: Integration of social aspects into LCA”, Gent University Paper, Gent.

ISO (UNI EN) 14040, 2006. Environmental Management- Life Cycle Assessment Principles and Framework, ISO 14040:2006, ISO (International Organization for Standardization), Geneva, Switzerland.

Jørgensen A., Finkbeiner M., Jørgensen M., Hauschild M., 2010, “Defining the baseline in social life cycle assessment”, *The International Journal of Life Cycle Assessment*, 15, 376-384, Springer, Berlino.

La Fratta P., 2004, Strumenti innovativi per lo sviluppo sostenibile. Vision 2000, ISO 14000, Emas, Sa 8000, Ohsas, LCA: l'integrazione vincente, Franco Angeli ed.

Nicola S., Fontana E., Hoeberechts J., Piovano G., Saglietti D., Bassetti G. “Pomodoro Cuore di Bue d’Alberga” Disponibile all’indirizzo: <http://www.ortofrutticola.it/tesoridalbenga/4dalbenga/pomodorocuardibue.pdf> (accesso 06 febbraio 2013)

P. CORBETTA, 2003, La ricerca sociale: metodologia e tecniche. IV. L'analisi dei dati. Collana "Itinerari". pp. 288, 978-88-15-09477-3.

Petti L., Campanella P., 2010, “La Social LCA: una metodologia per la valutazione del profilo sociale dei prodotti”, *Dasta Working Paper Series*, Paper n. 23.

Petti L., Campanella P., 2009, “The social LCA: the state of art of an evolving methodology”, *The Annals of the “Stefan del Mare” University of Suceava. Fascicle of the Faculty of Economics and Public Administration*, 9.

Parti sociali, 25 maggio 2010, Contratto collettivo nazionale del lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti.

Parti sociali, 30 luglio 2010, Contratto provinciale di lavoro degli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Cuneo.

Regolamento (CE) n. 396/2005 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 febbraio 2005. “Livelli massimi di residui di antiparassitari nei o sui prodotti alimentari”. Gazzetta Ufficiale del 16 marzo 2005.

Sanchez Ramirez P.K, Petti L., Ugaya C., “Subcategory Assessment Method (SAM) for S-LCA: stakeholder “worker” and “consumer””, 2012, Atti del 2° convegno del gruppo Dire, Rete Italiana LCA.

Unep e Setac, 2009, “Guidelines for Social Life Cycle Assessment of Products”, United Nations Environment Program, Paris SETAC Life Cycle Initiative United Nations Environment Programme.

Unep e Setac, 2010, Methodological sheets of sub-categories of impact for a Social LCA.

Ugaya C., Brones F., Corrêa S., 2011, “S-LCA: Preliminary results of Natura's Cocoa soap bar”, in Convegno LCM 2011.

Vicoli, 2012 “La metodologia della Social Life Cycle Assessment (S-LCA). Applicazioni preliminari al ”pomodoro cuore di bue” dell’azienda Ortogranda”.

Appendice



**Questionario Azienda
STAKEHOLDER UNEP (2009) : LAVORATORI**

*DESIDERO LA VOSTRA COLLABORAZIONE ALLA COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO,
IL CUI OBIETTIVO È RACCOGLIERE INFORMAZIONI PER IL PROGETTO
ORTOGRANDA - SOSTENIBILITÀ.*

*LE INFORMAZIONI REGISTRATE SARANNO RISERVATE ED IN OGNI CASO,
SOTTOPOSTE ALLA VOSTRA SUPERVISIONE.*

Indicare il n. totale dei dipendenti:

n. uomini:

n. donne:

SUBCATEGORIA UNEP (2009) : BENEFICI/SICUREZZA SOCIALE

1. Quali benefici sociali sono garantiti ai lavoratori?

- Pensionamento
- Sussidio per disabilità
- Sussidio per familiari a carico
- Maternità o paternità retribuita
- Educazione e formazione
- Altro

2. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) il rispetto dei benefici e/o delle norme relative alla sicurezza sociale?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): ORE DI LAVORO

3. Sono previste ore di lavoro straordinario?
4. Qual è la percentuale dei lavoratori che svolge e riceve gli straordinari?
5. Quante sono le ore di straordinario svolte a settimana?
6. Quante sono le ore di straordinario svolte all'anno?
7. Quante sono le ore lavorative svolte mediamente a settimana ?
8. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (0 verso le aziende della catena del valore) il rispetto delle ore di lavoro previste dalla legge?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): LAVORO FORZATO

9. Il contratto di lavoro prevede: salari, oneri sociali e/o altri benefici?
10. Il contratto di lavoro è chiaro e comprensibile per il lavoratore?
11. I documenti personali dei dipendenti sono trattenuti dal datore di lavoro?
12. Il lavoratore è libero di licenziarsi quando vuole, considerati i limiti di legge?
13. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) politiche che proibiscano il lavoro forzato?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): SALARIO EQUO (ADEGUATO)

14. I dipendenti con stipendi orari più bassi, sono in grado di soddisfare i loro bisogni primari?
15. Qual è il valore dello stipendio più basso relativamente ai dirigenti?
16. Qual è il valore dello stipendio più basso relativamente al settore amministrativo?
17. Qual è il valore dello stipendio più basso relativamente al settore della produzione (capo reparto)?
18. Qual è il valore dello stipendio più basso relativamente al settore della produzione (operaio)?
19. C'è differenza nel valore dello stipendio percepito tra uomini e donne?
20. C'è la prova del pagamento delle retribuzioni al lavoratore (paycheck)?
21. Quali sono i tipi di contratti di lavoro emessi dall'azienda?
 - Contratto a tempo determinato
 - Contratto a tempo indeterminato
 - Contratto interinale
 - Stage
 - Apprendistato
 - Voucher
22. Ogni quanto tempo viene erogato il salario?
23. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) di erogare salari equi nei confronti dei propri lavoratori?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

24. I dipendenti sono liberi di iscriversi al sindacato?
25. Se no, perché?
26. Il lavoratore può partecipare liberamente alle riunioni collettive /sindacali?
27. Ogni quanto tempo si svolgono le riunioni sindacali?
28. In queste riunioni, è previsto un elenco dei partecipanti?
29. Esiste un rappresentante sindacale in azienda?

30. Se sì, l'azienda permette al rappresentante, in quanto tale, di esercitare il suo lavoro di rappresentanza senza limitarlo?
31. L'azienda si impegna alla divulgazione delle azioni del sindacato (tramite ad es: brochure, giornali, locandine affisse in bacheca, ecc...)?
32. Esistono dei documenti che dimostrino la partecipazione alle riunioni?
33. Vengono predisposte copie degli accordi di contrattazione collettiva tra l'azienda e il sindacato? (Gli accordi sono tenuti su un file, ce n'è evidenza?)
34. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) il rispetto dei diritti di associazione e contrattazione collettiva?

SUCATEGORIA UNEP (2009): SALUTE E SICUREZZA

35. Esiste una politica formale in materia di salute e sicurezza?
36. Se sì, qual è?
37. Tale politica, è conforme alla legge?
38. Quali sono le misure generali di sicurezza che vengono adottate?
39. Quali sono le misure preventive e le procedure di emergenza che esistono per incidenti e/o infortuni?
40. Quali sono le misure preventive e le procedure di emergenza in materia di sostanze chimiche utilizzate e quali le attrezzature usate per la protezione?
41. Vengono predisposti dei registri degli incidenti?
42. Quanti infortuni si sono verificati in azienda negli ultimi 3 anni?
43. Quanti incidenti mortali si sono verificati in azienda negli ultimi 3 anni?
44. Quali sono i programmi e /o piani di formazione esistenti sui rischi di incidente per i lavoratori?
45. Ogni quanto vengono realizzati/aggiornati?
46. Esistono registri degli ultimi programmi di formazione antinfortunistici realizzati?
47. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) il rispetto dei diritti di salute e sicurezza dei lavoratori previsti dalla legge?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): PARI OPPORTUNITÀ/ DISCRIMINAZIONE

48. Esiste una politica di opportunità e parità di genere all'interno dell'azienda?
49. Ci sono stati casi di discriminazione negli ultimi 3 anni?
50. Qual è il numero totale di casi di discriminazione?
51. Lavorano presso l'azienda donne diversamente abili? Se sì, quante sono?
52. Quante sono le donne in posizione di leadership?
53. Lavorano presso l'azienda uomini diversamente abili? Se sì, quanti sono?
54. Quanti sono gli uomini in posizione di leadership?
55. Quanti sono in tot i dipendenti? Quanti uomini? Quante donne?
56. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) il rispetto e la creazione di condizioni di pari opportunità ?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): LAVORO MINORILE

57. Esistono lavoratori di età inferiore ai 16 anni?
58. Esistono lavoratori di età compresa tra i 16 e i 18 anni?
59. Se sì, quanti sono uomini e quante sono donne?
60. Se sì, quanti sono iscritti nelle scuole?
61. Se sì, quanti sono assunti come stagisti?

62. Se sì, quanti sono assunti come apprendisti?
63. Se sì, quali sono le funzioni svolte da questi lavoratori?
64. Se sì, qual è il numero medio di ore lavorative settimanali?
65. Se sì, qual è il numero medio di ore di lavoro straordinario settimanale?
66. Quali sono le misure adottate per prevenire ed eliminare il lavoro minorile?
67. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) di rispettare e/o evitare il lavoro minorile?



Questionario Rappresentante sindacale o dei lavoratori STAKEHOLDER UNEP (2009): LAVORATORI

*DESIDERO LA VOSTRA COLLABORAZIONE ALLA COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO,
IL CUI OBIETTIVO È RACCOGLIERE INFORMAZIONI PER IL PROGETTO
ORTOGRANDA - SOSTENIBILITÀ.*

*LE INFORMAZIONI REGISTRATE SARANNO RISERVATE ED IN OGNI CASO,
SOTTOPOSTE ALLA VOSTRA SUPERVISIONE.*

SUBCATEGORIA UNEP (2009) : BENEFICI/SICUREZZA SOCIALE

1. Quali benefici sociali sono garantiti ai lavoratori?

- Pensionamento
- Sussidio per disabilità
- Sussidio per familiari a carico
- Maternità o paternità retribuita
- Educazione e formazione
- Altro

SUBCATEGORIA UNEP (2009): ORE DI LAVORO

2. Sono previste ore di lavoro straordinario?

3. Indicare nello schema sottostante il numero di ore di straordinario svolte mediamente a settimana:

	Gennaio- Febbraio	Marzo- Aprile	Maggio- Giugno	Luglio- Agosto	Settembre- Ottobre	Novembre- Dicembre
Ore settimanali straordinarie						

4. Indicare nello schema sottostante il numero di ore ordinarie svolte mediamente a settimana:

	Gennaio- Febbraio	Marzo- Aprile	Maggio- Giugno	Luglio- Agosto	Settembre- Ottobre	Novembre- Dicembre
Ore settimanali ordinarie						

SUBCATEGORIA UNEP (2009): LAVORO FORZATO

5. Il contratto di lavoro prevede: salari, oneri sociali e/o altri benefici?
6. Il contratto di lavoro è chiaro e comprensibile per il lavoratore?
7. I documenti personali dei dipendenti sono trattenuti dal datore di lavoro?
8. Il lavoratore è libero di licenziarsi quando vuole, considerati i limiti di legge?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): SALARIO EQUO (ADEGUATO)

9. I dipendenti con stipendi orari più bassi, sono in grado di soddisfare i loro bisogni primari?
10. Qual è il valore dello stipendio più basso erogato dall'azienda?
11. C'è differenza nel valore dello stipendio percepito tra uomini e donne?
12. C'è la prova del pagamento delle retribuzioni al lavoratore (paycheck)?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

13. I dipendenti sono liberi di iscriversi al sindacato?
14. Se no, perché?
15. Il lavoratore può partecipare liberamente alle riunioni collettive /sindacali?
16. Ogni quanto tempo avvengono le riunioni sindacali?
17. In queste riunioni, è previsto un elenco dei partecipanti?
18. Esiste un rappresentante sindacale in azienda?
19. Se sì, l'azienda permette al rappresentante, in quanto tale, di esercitare il suo lavoro di rappresentanza senza limitarlo?
20. L'azienda si impegna alla divulgazione delle azioni del sindacato (tramite ad es: brochure, giornali, locandine affisse in bacheca, ecc...)?

SUCATEGORIA UNEP (2009): SALUTE E SICUREZZA

21. Esiste una politica formale in materia di salute e sicurezza?
22. Se sì, qual è?
23. Tale politica, è conforme alla legge?
24. Quali sono le misure generali di sicurezza che vengono adottate?
25. Quali sono le misure preventive e le procedure di emergenza che esistono per incidenti e/o infortuni?
26. Quali sono le misure preventive e le procedure di emergenza in materia di sostanze chimiche utilizzate e quali le attrezzature usate per la protezione?

27. Esistono registri di incidenti?
28. Quanti infortuni si sono verificati in azienda negli ultimi 3 anni?
29. Quanti incidenti mortali si sono verificati in azienda negli ultimi 3 anni?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): PARI OPPORTUNITÀ/ DISCRIMINAZIONE

30. Esiste una politica di pari opportunità all'interno dell'azienda?
31. Ci sono stati casi di discriminazione negli ultimi 3 anni?
32. Qual è il numero totale di casi di discriminazione?
33. Lavorano presso l'azienda donne diversamente abili? Se sì, quante sono?
34. Quante sono le donne in posizione di leadership?
35. Lavorano presso l'azienda uomini diversamente abili? Se sì, quanti sono?
36. Quanti sono gli uomini in posizione di leadership?
37. Quanti sono in tot i dipendenti? Quanti uomini? Quante donne?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): LAVORO MINORILE

38. Esistono lavoratori di età compresa tra i 16 e i 18 anni?
39. Se sì, quanti sono uomini e quante sono donne?
40. Se sì, quanti sono iscritti nelle scuole?
41. Se sì, quanti sono assunti come stagisti?
42. Se sì, quanti sono assunti come apprendisti?
43. Se sì, quali sono le funzioni svolte da questi lavoratori?
44. Se sì, qual è il numero medio di ore lavorative settimanali?
45. Se sì, qual è il numero medio di ore di lavoro straordinario settimanale?
46. Quali sono le misure adottate per prevenire ed eliminare il lavoro minorile?



**Questionario Azienda
STAKEHOLDER UNEP (2009) : COMUNITÀ LOCALE**

*DESIDERO LA VOSTRA COLLABORAZIONE ALLA COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO,
IL CUI OBIETTIVO È RACCOGLIERE INFORMAZIONI PER IL PROGETTO
ORTOGRANDA - SOSTENIBILITÀ.*

*LE INFORMAZIONI REGISTRATE SARANNO RISERVATE ED IN OGNI CASO,
SOTTOPOSTE ALLA VOSTRA SUPERVISIONE.*

SUBCATEGORIA UNEP (2009) : DELOCALIZZAZIONE E MIGRAZIONE

1. Si sono mai verificate situazioni per le quali si è proceduto a spostamenti di membri della comunità locale per motivi legati allo svolgimento delle attività dell'azienda?
2. Se sì: esiste una politica che agevola e facilita i reinserimenti nella nuova comunità delle persone trasferite a motivo delle attività aziendali?
3. Se esiste, qual è?
4. Esiste qualche documento che comprova l'impegno dell'azienda a favorire l'integrazione delle persone trasferite?
5. Se esiste, qual è?
6. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) politiche e/o prassi volte ad evitare la delocalizzazione e la migrazione della comunità locale?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): IMPEGNO COMUNITARIO

7. Esiste una politica e/o dell'azienda a favore della comunità locale ?
8. Se esiste, qual è?
9. Vengono realizzati incontri tra l'azienda e gli abitanti della comunità locale?
10. L'azienda supporta le iniziative della comunità locale (es: supporto finanziario, volontario,...)?
11. Se sì, quante, quali e in che modo supporta tali iniziative?

12. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) politiche e/o prassi volte all'impegno verso la comunità locale?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): PATRIMONIO CULTURALE

13. L'azienda finanzia/ supporta/promuove eventi culturali, artistici o che siano espressione del patrimonio locale?
14. Nell'azienda esistono programmi che permettono di includere il patrimonio culturale nella scelta/selezione dei prodotti?
15. Se sì, citarne alcuni.
16. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) politiche e/o prassi volte al rispetto del patrimonio culturale ?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): RISPETTO DEI DIRITTI DEGLI ABITANTI AUTOCTONI

17. L'azienda opera in una regione dove esistono conflitti con gli abitanti autoctoni (ovvero le comunità di persone tipicamente originarie di quella zona)?
18. Se sì, l'azienda prevede politiche che rispettino i diritti degli abitanti autoctoni?
19. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) politiche e/o prassi volte al rispetto dei diritti degli abitanti autoctoni?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): OCCUPAZIONE LOCALE

20. Indicare la percentuale di dipendenti che provengono dalla stessa area (nel raggio di 50 Km dall'azienda).
21. Esiste una preferenza da parte dell'azienda nella scelta di fornitori locali?
22. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) politiche e/o prassi volte a favorire l'occupazione locale?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): ACCESSO ALLE RISORSE IMMATERIALI

23. L'azienda offre servizi ai membri della comunità locale quali educazione, servizi sanitari o, promuove iniziative e possiede programmi finanziati per essi con queste finalità?
24. L'azienda realizza iniziative volte all'educazione dei membri della comunità per fornire la condivisione di informazioni, conoscenze e trasferimento di tecnologie ?
25. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) politiche e/o prassi volte allo sviluppo delle risorse immateriali ?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): ACCESSO ALLE RISORSE MATERIALI

26. L'azienda ha una preoccupazione nei confronti delle risorse materiali (acqua, terra, ecc...)?
27. L'azienda ha realizzato e/o realizza una valutazione di rischio ambientale della sua attività?
28. Se sì, nella valutazione dei rischi è stato riscontrato un conflitto nell'uso di risorse materiali (come acqua, terra, strade, scuole) con la comunità locale?
29. L'impresa possiede un sistema di gestione ambientale?
30. È certificata? Che tipo di certificazione ha (dichiarare nome e obiettivo della certificazione) ?
31. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) politiche e/o prassi volte all'uso razionale delle risorse materiali?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): CONDIZIONI DI SALUTE E SICUREZZA

32. L'azienda possiede un sistema di valutazione dei rischi (legati a salute e sicurezza della comunità locale)?
33. Nel caso l'azienda abbia la necessità di utilizzare sostanze pericolose, s'impegna per limitarne al massimo l'uso?
34. L'impresa comunica alla comunità locale i potenziali rischi dei suoi impatti (o potenziali impatti)?
35. È mai esistito un conflitto tra comunità locale e impresa che riguardi la sicurezza?
36. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) politiche e/o prassi volte alla salvaguardia delle condizioni di salute e sicurezza della comunità locale?

SUBCATEGORIA UNEP (2009) : CONDIZIONI DI VITA SICURE

37. Si sono verificati conflitti tra l'azienda e la comunità locale (negli ultimi 3 anni)?
38. L'azienda ha intrapreso attività che hanno messo a rischio le condizioni di sicurezza della comunità locale (comprovato da richiamo giudiziale verso l'organizzazione) ?
39. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) politiche e/o prassi volte a garantire condizioni di vita sicure alla comunità locale?



**Questionario Rappresentante della Comunità Locale
STAKEHOLDER UNEP (2009) : COMUNITÀ LOCALE**

*DESIDERO LA VOSTRA COLLABORAZIONE ALLA COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO,
IL CUI OBIETTIVO È RACCOGLIERE INFORMAZIONI PER IL PROGETTO
ORTOGRANDA - SOSTENIBILITÀ.*

*LE INFORMAZIONI REGISTRATE SARANNO RISERVATE ED IN OGNI CASO,
SOTTOPOSTE ALLA VOSTRA SUPERVISIONE.*

SUBCATEGORIA UNEP (2009) : DELOCALIZZAZIONE E MIGRAZIONE

1. Si sono mai verificate situazioni per le quali si è proceduto a spostamenti di membri della comunità locale per motivi legati allo svolgimento delle attività dell'azienda?
2. Se sì: esiste una politica che agevola e facilita i reinserimenti nella nuova comunità delle persone trasferite a motivo delle attività aziendali?
3. Se esiste, qual è?
4. Esiste qualche documento che comprova l'impegno dell'azienda a favorire l'integrazione delle persone trasferite?
5. Se esiste, qual è?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): IMPEGNO COMUNITARIO

6. Esiste una politica e/o dell'azienda a favore della comunità locale ?
7. Se esiste, qual è?
8. Vengono realizzati incontri tra l'azienda e gli abitanti della comunità locale?
9. L'azienda supporta le iniziative della comunità locale (es: supporto finanziario, volontario,...)?
10. Se sì, quante, quali e in che modo supporta tali iniziative?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): PATRIMONIO CULTURALE

11. L'azienda finanzia/ supporta/promuove eventi culturali, artistici o che siano espressione del patrimonio locale?
12. Nell'azienda esistono programmi che permettono di includere il patrimonio culturale nella scelta/selezione dei prodotti?
13. Se sì, citarne alcuni.

SUBCATEGORIA UNEP (2009): RISPETTO DEI DIRITTI DEGLI ABITANTI AUTOCTONI

14. L'azienda opera in una regione dove esistono conflitti con gli abitanti autoctoni (ovvero le comunità di persone tipicamente originarie di quella zona)?
15. Se sì, l'azienda prevede politiche che rispettino i diritti degli abitanti autoctoni?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): OCCUPAZIONE LOCALE

16. Indicare la percentuale di dipendenti che provengono dalla stessa area (nel raggio di 50 Km dall'azienda).
17. Esiste una preferenza da parte dell'azienda nella scelta di fornitori locali?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): ACCESSO ALLE RISORSE IMMATERIALI

18. L'azienda offre servizi ai membri della comunità locale quali educazione, servizi sanitari o, promuove iniziative e possiede programmi finanziati per essi con queste finalità?
19. L'azienda realizza iniziative volte all'educazione dei membri della comunità per fornire la condivisione di informazioni, conoscenze e trasferimento di tecnologie ?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): ACCESSO ALLE RISORSE MATERIALI

20. L'azienda ha una preoccupazione nei confronti delle risorse materiali (acqua, terra, ecc...)?
21. L'azienda ha realizzato e/o realizza una valutazione di rischio ambientale della sua attività?
22. Se sì, nella valutazione dei rischi è stato riscontrato un conflitto nell'uso di risorse materiali (come acqua, terra, strade, scuole) con la comunità locale?
23. L'impresa possiede un sistema di gestione ambientale?
24. È certificata? Che tipo di certificazione ha (dichiarare nome e obiettivo della certificazione) ?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): CONDIZIONI DI SALUTE E SICUREZZA

25. L'azienda possiede un sistema di valutazione dei rischi (legati a salute e sicurezza della comunità locale)?
26. Nel caso l'azienda abbia la necessità di utilizzare sostanze pericolose, s'impegna per limitarne al massimo l'uso?
27. L'impresa comunica alla comunità locale i potenziali rischi dei suoi impatti (o potenziali impatti)?
28. È mai esistito un conflitto tra comunità locale e impresa che riguardi la sicurezza?

SUBCATEGORIA UNEP (2009) : CONDIZIONI DI VITA SICURE

29. Si sono verificati conflitti tra l'azienda e la comunità locale (negli ultimi 3 anni)?

30. L'azienda ha intrapreso attività che hanno messo a rischio le condizioni di sicurezza della comunità locale (comprovato da richiamo giudiziale verso l'organizzazione) ?



**Questionario Azienda
STAKEHOLDER UNEP (2009) : CONSUMATORI**

*DESIDERO LA VOSTRA COLLABORAZIONE ALLA COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO,
IL CUI OBIETTIVO È RACCOGLIERE INFORMAZIONI PER IL PROGETTO
ORTOGRANDA - SOSTENIBILITÀ.*

*LE INFORMAZIONI REGISTRATE SARANNO RISERVATE ED IN OGNI CASO,
SOTTOPOSTE ALLA VOSTRA SUPERVISIONE.*

SUBCATEGORIA UNEP (2009) : SALUTE E SICUREZZA

1. Ci sono stati reclami da parte dei consumatori a riguardo della salute e sicurezza del prodotto (es: traccia di pesticidi, antiparassitari,...) ?
2. Se si, quanti e come sono stati risolti dall'azienda?
3. Tali reclami (se si sono verificati) sono stati registrati da organismi responsabili della salute e sicurezza dei consumatori (ASL, NAS,...) ?
4. Quali prassi adotta l'azienda per assicurare, attraverso la qualità del prodotto, la salute e la sicurezza dei consumatori?
5. L'azienda possiede certificazioni che attestino la salubrità e la sicurezza del prodotto?
6. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) politiche e/o prassi volte a tutelare la salute e la sicurezza del consumatore?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): MECCANISMO DI FEEDBACK

7. Quali sono le modalità tramite le quali il consumatore può entrare in contatto con l'azienda?
Elencarne alcuni (es: suggerimenti, ricerca della soddisfazione dei consumatori, servizio reclami,...)
8. Ci sono state lamentele da parte dei consumatori in relazione alla mancanza di un meccanismo di feedback da parte dell'organizzazione?
9. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore)

politiche e/o prassi volte a favorire meccanismi di feedback ?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): PRIVACY

10. Esiste una politica per garantire la privacy dei consumatori? Se si, quale ?
11. Ci sono stati reclami da parte dei consumatori in relazione a violazioni di privacy nell'ultimo anno? Se si, quanti?
12. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) politiche e/o prassi volte alla tutela della privacy ?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): TRASPARENZA

13. Come l'azienda comunica la propria responsabilità sociale / sostenibilità (es: CSR, ISO 26000, Bilancio Sociale,...) ?
14. In che modo l'azienda comunica all'esterno gli impatti sociali e ambientali del proprio prodotto (es: LCA, carbon e water footprint)?
15. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) politiche e/o prassi volte alla trasparenza?

SUBCATEGORIA UNEP (2009): RESPONSABILITÀ NEL FINE-VITA

16. L'azienda tramite i suoi sistemi di gestione interna, forniscono informazioni chiare al consumatore relativamente al fine-vita del prodotto (es: tramite informazioni sulla confezione sul riciclaggio del prodotto) ?
17. L'azienda promuove verso i suoi fornitori (o verso le aziende della catena del valore) politiche e/o prassi volte ad incentivare la responsabilità nel fine-vita?