



STANDARD NATURLAND

ESTRATTO

RESPONSABILITÀ SOCIALE

Versione 05/2025

III. Responsabilità sociale

Il carattere olistico degli standard Naturland comprende anche il trattamento sociale degli individui che vivono e lavorano nell'azienda agricola.

1. Diritti dell'uomo

I diritti fondamentali degli individui che vivono e lavorano nelle aziende certificate Naturland devono essere rispettati. Le aziende devono quantomeno conformarsi ai requisiti legali locali o, qualora siano più esaustivi, devono garantire i diritti dell'uomo previsti dalle convenzioni dell'ONU, dalle convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)¹, dalle convenzioni dell'ONU sui diritti dei minori² e dalla dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti delle popolazioni indigene³.

È vietata la vendita con la certificazione Naturland di un prodotto realizzato in condizioni che violino i diritti fondamentali dell'uomo, che rappresentino una grave violazione della giustizia sociale o che violino i diritti sulla terra e sulle acque delle popolazioni indigene.

2. Libera scelta del lavoro

Le aziende agricole si impegnano a rifiutare il lavoro forzato o qualsivoglia forma di lavoro non volontario. Le aziende agricole non sono autorizzate a trattenere salari, indennità, beni o documenti dei dipendenti al fine di costringere gli stessi a restare in azienda.

3. Libertà di associazione ed accesso ai sindacati

Tutti i dipendenti hanno il diritto e la libertà di associazione e di organizzazione in difesa dei loro interessi. Non sono ammesse discriminazioni sulla base dell'appartenenza ad un sindacato.

4. Uguaglianza

Nelle aziende non sarà tollerata alcuna discriminazione dei dipendenti sulla base di etnia, credo religioso, sesso, appartenenze o opinione politica.

Tutti i dipendenti, a prescindere da sesso, colore della pelle e credo religioso, devono ricevere lo stesso salario e avere le stesse opportunità a parità di mansione svolta e di responsabilità assunta.

5. Diritti dei minori

Le aziende associate non possono assumere minori. Possono lavorare in azienda i minori appartenenti alla famiglia proprietaria dell'azienda o quelli che vivano nelle aziende confinanti, a condizione che:

- il lavoro non sia pericoloso e non metta a repentaglio la salute e la sicurezza del minore;
- il lavoro non comprometta lo sviluppo didattico, morale, sociale e fisico del minore;
- durante il lavoro, il minore venga supervisionato da adulti o abbia ricevuto il permesso dai genitori o dalla persona responsabile della sua educazione.

6. Salute e sicurezza

Gli operai, gli impiegati e le rispettive famiglie devono avere accesso ad acqua potabile, cibo, alloggio e assistenza sanitaria di base.

Il datore di lavoro è responsabile per la sicurezza, la salute e l'igiene sul posto di lavoro. Se necessario, occorre prevedere corsi di formazione per i dipendenti, in modo da incrementare la sensibilità verso eventuali rischi sul posto di lavoro e verso le norme igieniche. Le aziende con oltre dieci dipendenti sono tenute a redigere delle linee guida in materia di sicurezza sul lavoro, le quali devono essere rese note a tutti i dipendenti.

7. Condizioni di lavoro

Ai fini dei presenti standard, per dipendenti si intendono i lavoratori a tempo indeterminato, i lavoratori stagionali, nonché i lavoratori assunti in subappalto.

¹ <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/fundamental-principles-and-rights-work>

² <https://www.unicef.it/convenzione-diritti-infanzia/>

³ http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_it.pdf

Tutte le aziende si impegnano a rispettare i seguenti requisiti di base illustrati.⁴

7.1 Contratti

Tutti i dipendenti devono ricevere un contratto di lavoro in forma scritta che regola i fondamenti del rapporto di lavoro⁵. I rapporti di lavoro e i contratti devono essere documentati dal datore di lavoro e devono essere verificabili in qualsiasi momento. Il contratto di lavoro deve specificare almeno i seguenti punti: la descrizione del lavoro, l'estensione e i limiti delle mansioni, la tipologia e l'importo della retribuzione.

Le condizioni lavorative di tutti i dipendenti devono quantomeno essere conformi alle disposizioni più severe delle leggi nazionali in materia e agli standard dell'OIL.

7.2 Parità di trattamento

Le diverse forme contrattuali non devono generare in alcun caso un trattamento disparitario tra i lavoratori; tutti i lavoratori, a parità di mansioni e di responsabilità, devono godere degli stessi diritti e delle stesse condizioni di lavoro, ivi comprese prestazioni sociali ed altri privilegi (vedi A. III. 4).

7.3 Retribuzione

La retribuzione deve essere almeno pari al salario minimo di legge vigente in quello stato o agli standard rilevanti del settore (nel caso di aziende di trasformazione), ovvero corrispondere ai contratti collettivi del lavoro, se superiori. I dipendenti sono pagati in contanti o in qualsivoglia altro metodo di pagamento a loro gradito.

7.4 Pagamenti per vitto e alloggio

I dipendenti possono liberamente scegliere di usufruire di vitto, alloggio o altri servizi erogati dall'azienda agricola in cambio di una parte della loro retribuzione. Il valore di tali agevolazioni è equo e ragionevole. All'azienda non è consentito ridurre il salario minimo.

7.5 Orario lavorativo

Al fine di avere una maggiore flessibilità e di consentire gli straordinari nei periodi di maggiore lavoro (p. es. durante il raccolto), è necessario fissare un limite annuale alle ore lavorate, oppure stipulare un accordo in materia di lavoro nei periodi di punta. L'accordo deve rispettare la legislazione nazionale e i contratti collettivi del settore.

7.6 Prestazioni sociali

Il datore di lavoro garantisce che i dipendenti godano di una previdenza di base per maternità e malattia e di versamenti contributivi ai fini pensionistici. Le aziende con oltre dieci dipendenti devono redigere delle linee guida in materia di salari e previdenza sociale, le quali devono essere rese note a tutti i dipendenti.

7.7 Corsi di aggiornamento

L'azienda agricola offre ai dipendenti dei corsi di aggiornamento e di formazione professionale.

⁴ Naturland ha facoltà di stabilire se in un Paese il controllo statale delle condizioni lavorative e l'offerta pubblica di formazione continua siano sufficienti o meno per conformarsi ai presenti standard.

⁵ Anche per i dipendenti non registrati devono essere stipulati accordi vincolanti per i quali, in questo caso, non serve necessariamente la forma scritta. Inoltre, tutti i dipendenti devono essere informati dei propri diritti.

Naturland

Verband für ökologischen Landbau e.V.
Kleinhaderner Weg 1
82166 Gräfelfing | Germania

Tel. +49 (0)89-898082 - 0
Fax +49 (0)89-898082 - 90

naturland@naturland.de
www.naturland.de

Presidio: Eberhard Räder*, Moritz Reimer*, Udo Rumpel*, Jörg Hansen, Isabell von Oertzen, Zeno Plattl-Fünfkirchen
(* Presidio al sensi del § 26 BGB)

registrata come organizzazione no-profit · Vereinsregister AG München VR10697, Sitz: München · UST-ID-Nr: DE152124581



Naturland