

SORTA
SVEVA

SORTA
SVEVA

SORTA
SVEVA

GGN: 4052852655538

Numero di registrazione del produttore/
Gruppo di Produttori (assegnato da organismo
di certificazione): AG GBG1321

GLOBALG.A.P. RISK ASSESSMENT ON SOCIAL PRACTICE (GRASP) - MODULO GRASP PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SOCIALE

prova di valutazione

In accordo a

Regole Generali GRASP V1.3 luglio 2015

Option 2

Documento rilasciato a(i)

Gruppo di produttori ORTO SVEVA S.R.L.
VIA GRAMSCI 20, 70031 ANDRIA (BA), Italia

L'allegato contiene dettagli sui risultati GRASP (e i membri del gruppo di produttori aderenti).

L'organismo di certificazione AGROQUALITA' S.p.a dichiara che il gruppo di produttori menzionato in questa prova di valutazione è stato valutato secondo il GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practices Versione 1.3 luglio 2015.



GLOBALG.A.P. RISK ASSESSMENT ON SOCIAL PRACTICE (GRASP) - ATTESTATO DI VALUTAZIONE

Prodotti certificati GLOBALG.A.P. coperti dal GRASP:

Prodotti	Numero di valutazione	Manipolazione del prodotto	N° di produttori GRASP valutati internamente	N° totale dei produttori
Broccoli	00060-CPXXF-0002	Sì	1	1
Cauliflower	00060-CPXXF-0002	Sì	2	2
Chard	00060-CPXXF-0002	Sì	2	2
Totale:			3	3

1. Livello di conformità complessiva: Miglioramenti necessari.

GGN: 4052852655538

2. Risultato QMS: Pienamente conforme

3. Risultato dettagliato della valutazione:

Punto di controllo 1 Pienamente conforme

Punto di controllo 2 Pienamente conforme

Punto di controllo 3 Pienamente conforme

Punto di controllo 4 Pienamente conforme

Punto di controllo 5 Pienamente conforme

Punto di controllo 6 Miglioramenti necessari.

Punto di controllo 7 Pienamente conforme

Punto di controllo 8 Pienamente conforme

Punto di controllo 9 Non applicabile

Punto di controllo 10 Pienamente conforme

Punto di controllo 11 Pienamente conforme

Data della valutazione: 12-12-2017

Data di caricamento: 19-12-2017

Validità: 12-12-2017 - 11-12-2018 (a seconda della validità del certificato GLOBALG.A.P.)

Lo stato attuale della presente prova è costantemente verificabile all'indirizzo: <https://database.globalgap.org>

MODULO GRASP PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO SOCIALE

Checklist GRASP Versione 1.3

Checklist - Gruppo di produttori (Opzione 2)

Valida dal: 1° luglio 2015

Obbligatoria dal: 1° ottobre 2015



DATI MASTER GRASP

1. DATI DI REGISTRAZIONE DEL TITOLARE DEL CERTIFICATO										
GGN/GLN Produttore:	4052852655538			Num. di registrazione:	AG GBG1321					
Nome Azienda:	Ortosveva srl			Indirizzo:	Via Gramsci n. 20 - 70031 Andria (BT)					
Telefono:	883291078									
E-mail:	info@ortosveva.it			Fax:	883292188					
Data della valutazione:	12.12.2017			Referente:	Vincenzo Porro					
Data/e delle precedenti valutazioni:										
Il produttore dispone di altri audit esterni o certificazioni riguardanti le pratiche sociali? Se sì, quali?										
Standard 1:	Standard 2:			Standard 3:			Standard 4:			
Valido fino al:	Valido fino al:			Valido fino al:			Valido fino al:			
L'Organismo di Certificazione ha rilevato eventuali violazioni significative dei requisiti legali riguardanti le condizioni di lavoro?										
							<input type="checkbox"/>	Sì	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
L'Organismo di Certificazione ha riferito tale risultato all'autorità locale/nazionale responsabile e competente?										
							<input type="checkbox"/>	Sì	<input checked="" type="checkbox"/>	NO
Commenti:										
Descrizione facoltativa dell'azienda:										
			ANNO							
Numero totale dei membri del gruppo di produttori che partecipano a GRASP:				3	0					
Numero totale dei membri del gruppo di produttori inclusi nel Certificato IFA GLOBALG.A.P.:				3	0					
Numero totale dei membri del gruppo di produttori GRASP valutati esternamente:				3	0					
* Campo obbligatorio										

Elencare i numeri GLOBALG.A.P. (GGN) o il Numero di localizzazione globale (GLN) dei membri del gruppo di produttori GRASP valutati esternamente:							
4052852660891	4052852660884	4056186906120					

I siti dove si svolge la manipolazione del prodotto (PH) sono inclusi nella valutazione GRASP?		<input checked="" type="checkbox"/> SÌ	<input type="checkbox"/> NO
La manipolazione del prodotto viene subappaltata?		<input type="checkbox"/> SÌ	<input checked="" type="checkbox"/> NO
Il/i sito/i dove si svolge la manipolazione del prodotto ha/hanno standard sociali implementati?		<input type="checkbox"/> SÌ	<input checked="" type="checkbox"/> NO
		Se sì:	Denominazione dell'azienda PH: Ortosveva srl
			GGN/GLN dell'azienda PH (se applicabile): 4052852655538

Denominazione e ubicazione dei siti PH valutati:			
Sito PH 1	Via Papa Giovanni XXIII n. 71 - 76125 Trani (BT)	Sito PH 4	
Sito PH 2		Sito PH 5	
Sito PH 3		Sito PH 6	
L'azienda concede in subappalto altre attività?		<input checked="" type="checkbox"/> SÌ	<input type="checkbox"/> NO
Se sì, quali?		Le attività subappaltate sono incluse nella valutazione GRASP?	
<input checked="" type="checkbox"/>	Disinfestazione e derattizzazione	<input type="checkbox"/> SÌ	<input checked="" type="checkbox"/> NO
<input type="checkbox"/>	Protezione delle colture	<input type="checkbox"/> SÌ	<input type="checkbox"/> NO
<input type="checkbox"/>	Raccolto	<input type="checkbox"/> SÌ	<input type="checkbox"/> NO
<input type="checkbox"/>	Altro (specificare):	<input type="checkbox"/> SÌ	<input checked="" type="checkbox"/> NO

2. STRUTTURA OCCUPAZIONALE

Mese/i dei periodi di picco: (se applicabile)	Dicembre, gennaio						% di lavoratori che vivono in alloggi forniti dall'azienda (se applicabile):	0		
Nazionalità dei lavoratori	Italiana									
Numero totale dei lavoratori	Locali			Migranti stranieri			Migranti nazionali			Totale
	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Agenzia	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Agenzia	A tempo indeterminato	A tempo determinato	Agenzia	
nella produzione agricola	0	71	0	0	5	0	0	0	0	76
nei siti di manipolazione del prodotto	3	56	0	0	42	0	0	0	0	101
Totale	3	127	0	0	47	0	0	0	0	177

3. PRESENZA DURANTE LA VALUTAZIONE

	DIREZIONE AZIENDALE DEL SITO		RESPONSABILE DELL'IMPLEMENTAZIONE DEL MODULO GRASP		RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI	
Nomi ¹ :	Vincenzo Porro		Sabino Colucci		Sabino Moschetta	
Presente alla riunione di apertura?	<input checked="" type="checkbox"/> SÌ	<input type="checkbox"/> NO	<input checked="" type="checkbox"/> SÌ	<input type="checkbox"/> NO	<input checked="" type="checkbox"/> SÌ	<input type="checkbox"/> NO
Presente alla valutazione?	<input checked="" type="checkbox"/> SÌ	<input type="checkbox"/> NO	<input checked="" type="checkbox"/> SÌ	<input type="checkbox"/> NO	<input checked="" type="checkbox"/> SÌ	<input type="checkbox"/> NO
Presente alla riunione di chiusura?	<input checked="" type="checkbox"/> SÌ	<input type="checkbox"/> NO	<input checked="" type="checkbox"/> SÌ	<input type="checkbox"/> NO	<input checked="" type="checkbox"/> SÌ	<input type="checkbox"/> NO

RISULTATO COMPLESSIVO DELLA VALUTAZIONE: *(Calcolato automaticamente sulla base dei risultati per sottopunto di controllo)*

Miglioramenti necessari.

I risultati della valutazione sono stati riesaminati con la direzione aziendale?	<input checked="" type="checkbox"/> SÌ	<input type="checkbox"/> NO
Denominazione dell'organismo di certificazione:	AGROQUALITA' SPA	Durata della valutazione: 1 giorno
Nome del valutatore:	giandomenico de mola	
Nominativi della direzione aziendale:	Vincenzo Porro	

¹ Only mention the names if the persons have agreed to release there personal data to be uploaded with the checklist to the GLOBALG.A.P. Database.

CHECKLIST GRASP

N°	PUNTO DI CONTROLLO E CRITERI DI CONFORMITÀ	VERIFICA	CONFORMITÀ		
			S	N	N/A
RAPPRESENTANTE/I DEI LAVORATORI					
1	<p>PC: C'è almeno un lavoratore o un consiglio dei lavoratori a rappresentare gli interessi del personale davanti alla direzione aziendale attraverso riunioni periodiche in cui vengono affrontate le questioni riguardanti il lavoro?</p> <p>CC: La documentazione dimostra che il nominativo del rappresentante dei lavoratori o del consiglio dei lavoratori che rappresenta gli interessi dei lavoratori davanti alla direzione aziendale viene scelto o in casi eccezionali nominato da tutti i lavoratori e riconosciuto dalla direzione aziendale. L'elezione o la nomina avviene nel corrente anno o periodo produttivo e viene comunicata a tutti i lavoratori. I rappresentanti dei lavoratori devono essere consapevoli del loro ruolo e dei loro diritti e capaci di discutere segnalazioni e suggerimenti con la direzione aziendale. Le riunioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione aziendale si svolgono con frequenza regolare. I discorsi affrontati in tali riunioni sono debitamente documentati. Se il membro di un gruppo di produttori ha a disposizione meno di 5 lavoratori, è consentito avere un rappresentante dei lavoratori a livello del gruppo di produttori.</p>				
1.1	La procedura di elezione/nomina è stata definita e comunicata a tutti i lavoratori.	 	3	0	0
1.2	La documentazione mostra che l'elezione e la conta dei voti si sono svolte in maniera corretta e aperta. Nel caso di rappresentanti non eletti ma nominati, c'è un documento che giustifica il mancato svolgimento delle elezioni.		3	0	0
1.3	I risultati dell'elezione (nome del/i rappresentante/i dei lavoratori o in caso sia presente un consiglio dei lavoratori, la composizione dello stesso) sono stati comunicati a tutti i lavoratori.	 	3	0	0
1.4	L'elezione/La nomina dei rappresentanti è avvenuta nel corrente anno o periodo produttivo. La figura del/i rappresentante/i è attuale (ovvero, secondo l'elenco dei lavoratori, le persone elette/nominate lavorano ancora per l'azienda).		3	0	0
1.5	Il/i rappresentante/i dei lavoratori è/sono riconosciuto/i dalla direzione e un mansionario aziendale definisce chiaramente i ruoli e i diritti di tale/i rappresentante/i. Il/i rappresentante/i dei lavoratori è/sono consapevole/i del proprio ruolo e dei propri diritti (in presenza di un consiglio dei lavoratori, vengono intervistati tutti i membri).	 	3	0	0
1.6	Ci sono evidenze documentate di riunioni regolari che si svolgono con frequenza precisa tra il/i rappresentante/i dei lavoratori e la direzione aziendale, nel corso delle quali vengono affrontate le questioni relative al modulo GRASP.		3	0	0
PUNTO DI CONTROLLO DEL LIVELLO DI CONFORMITÀ 1:			Pienamente conforme		
<p>(Calcolato automaticamente sulla base dei risultati per sottopunto di controllo)</p> <p>Prove/Osservazioni: L'elezione e la nomina del rappresentante dei lavoratori è avvenuta per l'azienda Agripuglia il 04/09/2017 (eletto Losito Riccardo) presenti 4 operai; per l'azienda agricola Fuzio Giuseppe l'elezione è avvenuta in data 04/09/2017 (eletto Losito Francesco) presenti 2 operai. Per l'azienda agricola Radogna Rocco l'elezione è avvenuta in data 04/09/2017 (eletto Radogna Antonio) presenti 3 operai. L'elezione e la nomina del rappresentante dei lavoratori è avvenuta per l'azienda Ortosveva il 04/09/2017 (eletto Moschetta Sabino) presenti 116 operai</p> <p>Azioni correttive:</p>					

N°	PUNTO DI CONTROLLO E CRITERI DI CONFORMITÀ	VERIFICA	CONFORMITÀ		
			S	N	N/A
PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI					
2	<p>PC: C'è una procedura per le segnalazioni e i suggerimenti disponibile e attuata all'interno dell'azienda, che permetta ai lavoratori di fare delle segnalazioni o proporre suggerimenti?</p> <p>CC: Esiste una procedura per le segnalazioni e i suggerimenti adeguata alla grandezza dell'azienda. I lavoratori vengono regolarmente informati della sua esistenza e possono presentare segnalazioni e suggerimenti senza essere penalizzati; segnalazioni e suggerimenti sono discussi nel corso di riunioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione aziendale. La procedura prevede un termine temporale per rispondere alle segnalazioni e ai suggerimenti e per adottare azioni correttive. Le segnalazioni, i suggerimenti e le relative risoluzioni degli ultimi 24 mesi sono documentate.</p>				
2.1	È disponibile una procedura documentata per la gestione delle segnalazioni e dei suggerimenti, adeguata alla grandezza dell'azienda.		3	0	0
2.2	I lavoratori vengono regolarmente e attivamente informati sulla procedura per la gestione delle segnalazioni e dei suggerimenti.	  	3	0	0
2.3	La procedura indica chiaramente che i lavoratori non saranno penalizzati per aver presentato segnalazioni o suggerimenti.		3	0	0
2.4	Segnalazioni e suggerimenti vengono discussi durante le riunioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione aziendale.		3	0	0
2.5	La procedura stabilisce un termine temporale per la risoluzione delle segnalazioni e dei suggerimenti (es. entro un mese dalla loro presentazione).	  	3	0	0
2.6	Le segnalazioni, i suggerimenti e le risoluzioni degli ultimi 24 mesi sono documentate e disponibili.		3	0	0
PUNTO DI CONTROLLO DEL LIVELLO DI CONFORMITÀ 2:			Pienamente conforme		
<i>(Calcolato automaticamente sulla base dei risultati per sottopunto di controllo)</i>					
Prove/Osservazioni: Procedura segnalazioni Rev. 00 del 08/08/2017, modulo segnalazioni, soluzione entro 30 giorni. Non si hanno evidenze di segnalazioni. Procedura affissa sul corridoio di accesso agli spogliatoi. Specificata nessuna ritorsione a seguito di segnalazioni o suggerimenti.					
Azioni correttive:					

N°	PUNTO DI CONTROLLO E CRITERI DI CONFORMITÀ	VERIFICA	CONFORMITÀ		
			S	N	N/A
AUTODICHIARAZIONE SULLE BUONE PRATICHE SOCIALI					
3	<p>PC: È stata firmata un'autodichiarazione sulle buone pratiche sociali riguardanti i diritti umani dalla direzione aziendale e dai rappresentanti dei lavoratori? Tale autodichiarazione è stata comunicata ai lavoratori?</p> <p>CC: La direzione aziendale e i rappresentanti dei lavoratori hanno firmato, esposto e applicato un'autodichiarazione assicurando buone pratiche sociali e il rispetto dei diritti umani verso tutti i lavoratori. Questa dichiarazione contiene come minimo l'impegno al rispetto delle principali convenzioni ILO sul lavoro (Convenzione ILO: 111 sulla discriminazione, 138 e 182 sull'età minima di inserimento al lavoro e sul lavoro minorile, 29 e 105 sul lavoro forzato, 87 sulla libertà di associazione, 98 sul diritto di organizzare sindacati e di contrattazione collettiva, 100 sulla remunerazione equa e 99 sul salario minimo), delle procedure di assunzione trasparenti e non-discriminatorie e della procedura per le segnalazioni. Nell'autodichiarazione si afferma che i rappresentanti dei lavoratori possono presentare reclami senza incorrere in sanzioni personali. I lavoratori sono stati informati sull'autodichiarazione e questa viene revisionata almeno una volta ogni 3 anni o comunque ogni qualvolta si renda necessario.</p>				
3.1	La dichiarazione è completa e contempla, tra le altre cose, tutti i punti relativi alle principali convenzioni ILO sul lavoro.		3	0	0
3.2	La dichiarazione è stata firmata dalla direzione aziendale e dai rappresentanti dei lavoratori.		3	0	0
3.3	Si è intervenuti attivamente per rendere tale dichiarazione nota ai lavoratori (es. esponendola all'interno del sito produttivo/dell'unità di manipolazione/dell'ufficio della direzione aziendale, allegandola al contratto di lavoro, organizzando riunioni informative, ecc.).	 	3	0	0
3.4	La direzione aziendale, il responsabile dell'implementazione del modulo GRASP e i rappresentanti dei lavoratori conoscono il contenuto di tale dichiarazione e ne confermano l'applicazione.	  	3	0	0
3.5	Si dichiara che i rappresentanti dei lavoratori possono presentare reclami senza incorrere in sanzioni personali.		3	0	0
3.6	La dichiarazione è controllata e rivista almeno ogni 3 anni o comunque ogni qualvolta si renda necessario.	 	3	0	0
PUNTO DI CONTROLLO DEL LIVELLO DI CONFORMITÀ 3:			<i>(Calcolato automaticamente sulla base dei risultati per sottopunto di controllo)</i>		
			Pienamente conforme		
Prove/Osservazioni: Vista autod. sulle BPS e Diritti Umani Rev. 00 del 08/08/2017 ; citate tutte le convenzioni ILO. Il R. per le BPS (Riccardo Porro) assume incarico per Ortosveva Srl. Presenti firme in calce.					
Azioni correttive:					

N°	PUNTO DI CONTROLLO E CRITERI DI CONFORMITÀ	VERIFICA	CONFORMITÀ			
			S	N	N/A	
ACCESSO ALLE NORMATIVE NAZIONALI SUL LAVORO						
4	<p>PC: Il responsabile dell'implementazione del modulo GRASP (RGSP) e il/i rappresentante/i dei lavoratori hanno conoscenza o accesso alle recenti leggi nazionali in materia di diritto del lavoro?</p> <p>CC: Il responsabile dell'implementazione del modulo GRASP (RGSP) e il/i rappresentante/i dei lavoratori hanno conoscenza o accesso alle leggi nazionali sul lavoro riguardanti, ad esempio, salari lordi e minimi, ore lavorative, rappresentanza sindacale, antidiscriminazione, lavoro minorile, contratti di lavoro, ferie e maternità. Sia il responsabile dell'implementazione del modulo GRASP che il/i rappresentante/i dei lavoratori conoscono i punti essenziali delle condizioni di lavoro in agricoltura come formulati nelle Linee Guida Interpretative Nazionali GRASP applicabili.</p>					
4.1	Il responsabile dell'implementazione del modulo GRASP fornisce al/i rappresentante/i dei lavoratori informazioni riguardanti le vigenti normative sul lavoro (es. le Linee Guida Interpretative Nazionali GRASP).	  	3	0	0	
4.2	Il responsabile dell'implementazione del modulo GRASP e il/i rappresentante/i dei lavoratori sono informati o possono ottenere informazioni riguardo le vigenti normative sul lavoro relative ai salari lordi e minimi e alle trattenute sullo stipendio.	  	3	0	0	
4.3	Il responsabile dell'implementazione del modulo GRASP e il/i rappresentante/i dei lavoratori sono informati o possono ottenere informazioni riguardo le vigenti normative sul lavoro relative all'orario di lavoro.	  	3	0	0	
4.4	Il responsabile dell'implementazione del modulo GRASP e il/i rappresentante/i dei lavoratori sono informati o possono ottenere informazioni riguardo le vigenti normative sul lavoro relative alla libertà di associazione e al diritto di contrattazione collettiva.	  	3	0	0	
4.5	Il responsabile dell'implementazione del modulo GRASP e il/i rappresentante/i dei lavoratori sono informati o possono ottenere informazioni riguardo le vigenti normative sul lavoro relative all'antidiscriminazione.	  	3	0	0	
4.6	Il responsabile dell'implementazione del modulo GRASP e il/i rappresentante/i dei lavoratori sono informati o possono ottenere informazioni riguardo le vigenti normative sul lavoro relative al lavoro minorile e all'età minima di ingresso al lavoro.	  	3	0	0	
4.7	Il responsabile dell'implementazione del modulo GRASP e il/i rappresentante/i dei lavoratori sono informati o possono ottenere informazioni riguardo le vigenti normative sul lavoro relative alle ferie e al congedo di maternità.	  	3	0	0	
PUNTO DI CONTROLLO DEL LIVELLO DI CONFORMITÀ 4:			Pienamente conforme			
<i>(Calcolato automaticamente sulla base dei risultati per sottopunto di controllo)</i>						
Prove/Osservazioni: Tramite consulente del lavoro Sig. Vincenzo Rutigliano il Resp. si informa su tali argomenti. Consegna al rapp. per le BPS delle "Linee Guida GRASP" per l'Italia e info per accesso a leggi nazionali.						
Azioni correttive:						

N°	PUNTO DI CONTROLLO E CRITERI DI CONFORMITÀ	VERIFICA	CONFORMITÀ		
			S	N	N/A
CONTRATTI DI LAVORO					
5	<p>PC: Sono presenti copie valide dei contratti di lavoro consegnati ai lavoratori? I contratti di lavoro sono conformi alle leggi vigenti e/o alla contrattazione collettiva e riportano come minimo il nome completo, la nazionalità, una descrizione della funzione, la data di nascita, la data di inizio lavoro, le ore di lavoro regolare, il salario e il periodo contrattuale? Sono stati firmati sia dal datore di lavoro che dal lavoratore?</p> <p>CC: Per ogni lavoratore, esiste un contratto da mostrare al valutatore che lo richiedesse (su base campionaria). I contratti sono in linea con le leggi vigenti e/o con la contrattazione collettiva. Tali contratti sono stati firmati sia dal datore di lavoro che dal lavoratore. I contratti contengono come minimo il nome completo, la nazionalità, una descrizione della funzione, la data di nascita, la data di inizio lavoro, le ore di lavoro regolare, il salario e il periodo contrattuale (es. a tempo indeterminato, determinato o giornaliero, ecc.) e, per i lavoratori di nazionalità straniera, il relativo status giuridico e il permesso di lavoro. Il contratto non mostra alcuna contraddizione con l'autodichiarazione sulle buone pratiche sociali. Le registrazioni per tutti i lavoratori devono essere accessibili per almeno 24 mesi.</p>				
5.1	I controlli a campione dimostrano la disponibilità di contratti scritti per tutti i lavoratori firmati da entrambe le parti.		3	0	0
5.2	Esistono elementi che dimostrano che i lavoratori hanno il contratto adeguato in linea con le leggi vigenti e/o con la contrattazione collettiva (come stipulato nelle Linee Guida Interpretative Nazionali GRASP applicabili).		3	0	0
5.3	I contratti di lavoro comprendono come minimo informazioni basilari sull'identità, la data di nascita e la nazionalità del lavoratore conformemente alle Linee Guida Interpretative Nazionali GRASP applicabili.		3	0	0
5.4	I contratti di lavoro o i relativi allegati includono informazioni basilari sulla durata del contratto (es. a tempo indeterminato, determinato o giornaliero, ecc.), il salario, l'orario di lavoro, le pause e una descrizione basilare della funzione.		3	0	0
5.5	Nel contratto, non c'è contraddizione con quanto si afferma nell'autodichiarazione sulle buone pratiche sociali.		3	0	0
5.6	Se nell'azienda ci sono lavoratori di nazionalità straniera, la documentazione indica la legalità della loro assunzione come lavoratori dell'azienda. Sono disponibili copie dei permessi di lavoro previsti.		3	0	0
5.7	Le registrazioni per tutti i lavoratori devono essere accessibili per almeno 24 mesi.		3	0	0
PUNTO DI CONTROLLO DEL LIVELLO DI CONFORMITÀ 5:			Pienamente conforme		
<p>(Calcolato automaticamente sulla base dei risultati per sottopunto di controllo)</p> <p>Prove/Osservazioni: Contratto CCNL provincia di Barletta/Andria/Trani, Mod UNILAV firmato da M.M. per la capofila Ortosveva, n. 1411017200220476. Inizio attività 01/07/17, fine attività 30/12/2017 Qualifica professionale: Bracciante Agricolo, mansione: mansione generica, livello inquadramento 3/1. Contratto CCNL provincia di BAT Mod. UNILAV firmato da L. F. per Az. Fuzio Giuseppe, n. 1411017200313401, inizio attività il 06/09/2017 fine attività 30/09/2017, operaio agricolo specializzato per piantatura, sarchiatura manuale, livello inquadramento 102. Contratto CCNL provincia di BAT Mod. UNILAV firmato da R. A. per Az. Agr. Radogna Rocco. inviato in data 29/12/2016 n. 1407117200275364, inizio attività il 20/05/2017 fine attività 31/12/2017 trattorista, livello inquadramento A1L2. Contratto CCNL provincia BAT Mod. UNILAV firmato da R. A. per Az. Agr. Agripuglia.n. 1411017200279292, inizio attività il 21/08/2017 fine attività 31/12/2017, lavori vari in agricoltura, livello inquadramento 301.</p>					
Azioni correttive:					

N°	PUNTO DI CONTROLLO E CRITERI DI CONFORMITÀ	VERIFICA	CONFORMITÀ		
			S	N	N/A
BUSTE PAGA					
6	PC: C'è una evidenza documentata che indica che i salari vengono pagati regolarmente e che sono corrispondenti a quanto previsto nelle clausole contrattuali? CC: Il datore di lavoro mostra la documentazione adeguata per il pagamento regolare dei salari (es. firma della busta paga da parte del lavoratore, bonifico bancario). I lavoratori firmano o ricevono copie delle buste paga/del libro paga che rendono il pagamento trasparente e comprensibile. Il pagamento regolare dei lavoratori negli ultimi 24 mesi è documentato.				
6.1	I documenti che provano la periodicità dei pagamenti effettuati (es. buste paga o libri paga) sono accessibili ai lavoratori (controlli casuali).		3	0	0
6.2	Le buste paga o i libri paga dimostrano che i pagamenti avvengono nel rispetto dei contratti di lavoro (es. firma del lavoratore sulle buste paga, bonifico bancario, ecc.).		0	3	0
6.3	La documentazione relativa ai pagamenti effettuati è conservata per almeno 24 mesi.		3	0	0
PUNTO DI CONTROLLO DEL LIVELLO DI CONFORMITÀ 6: <i>(Calcolato automaticamente sulla base dei risultati per sottopunto di controllo)</i>			Miglioramenti necessari.		
<p>Prove/Osservazioni: Vista busta paga per M.M. (azienda Capofila Ortosveva srl) del mese di Ottobre 2017, firmata dal lavoratore per € 508,00. La busta paga evidenzia 8 giornate di lavoro ordinario. Vista busta paga per L.F (azienda Fuzio Giuseppe) del mese Settembre 2017 per un importo di € 963,52 corrispondente a n. 15 giornate lavorative. Vista busta paga per R. A. (azienda Radogna Rocco) del mese di Ottobre 2017, firmata dal lavoratore per un importo di € 1667,65 per n. 26 giornate lavorative complessive. Vista busta paga per M. C. (azienda Agripuglia) del mese di Settembre 2017, firmata dal lavoratore per un importo di € 1057,65 per n. 19 giornate lavorative complessive. Tranne per la Capofila, non c'è tracciabilità dei pagamenti per le altre aziende.</p>					
Azioni correttive:					

N°	PUNTO DI CONTROLLO E CRITERI DI CONFORMITÀ	VERIFICA	CONFORMITÀ		
			S	N	N/A
SALARI					
7	<p>PC: Le buste paga/i libri paga indicano la conformità del pagamento con almeno le leggi applicabili in materia e/o gli accordi di contrattazione collettiva?</p> <p>CC: Il pagamento del salario e degli straordinari sono documentati nelle buste paga/nei libri paga conformemente a quanto previsto dalla legge (salario minimo) e/o agli accordi di contrattazione collettiva come specificato nelle Linee Guida Interpretative Nazionali GRASP. Se il pagamento è calcolato a cottimo, i lavoratori devono essere in grado di guadagnare come minimo la paga base (in media) entro le ore di lavoro ordinarie.</p>				
7.1	Le buste paga o i libri paga indicano chiaramente il numero dei giorni/delle ore di lavoro retribuiti, o comunque il compenso per la quantità di lavoro svolto, straordinario incluso.		3	0	0
7.2	I pagamenti del salario e degli straordinari, come indicato nella documentazione, sono in linea con i contratti e conformi alle leggi nazionali sul lavoro (salario minimo) e/o agli accordi di contrattazione collettiva come specificato nelle Linee Guida Interpretative Nazionali GRASP.		3	0	0
7.3	Indipendentemente dal calcolo delle unità (a cottimo), le buste paga/i libri paga dimostrano che i lavoratori percepiscono mediamente almeno il salario minimo, svolgendo la loro attività nell'orario di lavoro regolare (controllare soprattutto quando è eseguito il lavoro a cottimo). Qualora ci siano deduzioni dalla paga e i lavoratori vengano retribuiti al di sotto del salario minimo, tali deduzioni devono essere giustificate per iscritto.		3	0	0
PUNTO DI CONTROLLO DEL LIVELLO DI CONFORMITÀ 7:			<i>(Calcolato automaticamente sulla base dei risultati per sottopunto di controllo)</i>		
			Pienamente conforme		
Prove/Osservazioni: Visibili giorni di lavoro nelle buste paga campionate in linea con il CCNL per il salario. Le buste paga dimostrano che i lavoratori percepiscono almeno il salario minimo. Visto foglio presenze giornalieri. Visto registro presenze mensili. Per tutti e quattro i lavoratori campionati non c'è discordanza tra le giornate pagate e quelle effettivamente lavorate.					
Azioni correttive:					

N°	PUNTO DI CONTROLLO E CRITERI DI CONFORMITÀ	VERIFICA	CONFORMITÀ		
			S	N	N/A
NON IMPIEGO DEI MINORI					
8	<p>PC: Le registrazioni indicano che nell'azienda non sono impiegati minori?</p> <p>CC: Le registrazioni indicano la conformità alla legge in merito all'età minima di primo impiego al lavoro. Se non coperti dalla legislazione nazionale, i bambini sotto i 15 anni di età non devono essere impiegati. Se i bambini – come membri della famiglia del proprietario dell'azienda – lavorano in azienda, essi non devono essere impiegati in lavori dannosi per la loro salute e sicurezza o che compromettano il loro sviluppo o la frequenza scolastica.</p>				
8.1	Le date di nascita riportate nella documentazione dimostrano che nessun lavoratore ha meno dell'età minima di ingresso al lavoro o, se non specificato nelle Linee Guida Interpretative Nazionali GRASP, un'età inferiore ai 15 anni.		3	0	0
8.2	Se i bambini – come membri della famiglia del proprietario dell'azienda – lavorano in azienda, essi non devono essere impiegati in lavori dannosi per la loro salute e sicurezza (secondo il Modulo IFA di base applicabile per tutte le aziende) o che compromettano il loro sviluppo o la frequenza scolastica.	    	0	0	3
PUNTO DI CONTROLLO DEL LIVELLO DI CONFORMITÀ 8:			<i>(Calcolato automaticamente sulla base dei risultati per sottopunto di controllo)</i>		
			Pienamente conforme		
Prove/Osservazioni: Verificati documenti di riconoscimento dei lavoratori delle aziende agricole campionate, non sono presenti minori.					
Azioni correttive:					

N°	PUNTO DI CONTROLLO E CRITERI DI CONFORMITÀ	VERIFICA	CONFORMITÀ		
			S	N	N/A
ACCESSO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO					
9	PC: I bambini dei lavoratori che vivono nei siti di manipolazione/produzione aziendali, hanno accesso alla scuola dell'obbligo? CC: Ci sono evidenze documentate che: tutti i bambini dei lavoratori, in età di obbligo scolastico (in accordo con la legge nazionale), che vivono nei siti di manipolazione/produzione aziendali, hanno accesso alla scuola dell'obbligo; ci sono dei mezzi di trasporto messi a disposizione per raggiungere la scuola pubblica o è prevista una scuola all'interno dell'azienda.				
9.1	Esiste un elenco di tutti i bambini in età di obbligo scolastico che vivono nei siti di manipolazione/produzione aziendali. Tale elenco contiene sufficienti informazioni riguardo il loro nome e quello dei genitori, la loro data di nascita, la loro frequenza scolastica, ecc. I figli dei dirigenti aziendali possono essere esclusi dalla lista.		0	0	3
9.2	Se la scuola non è raggiungibile a piedi (fino a mezz'ora di camminata o come altrimenti specificato nelle Linee Guida Interpretative Nazionali GRASP), l'azienda deve provare l'esistenza di mezzi di trasporto.	   	0	0	3
9.3	Nel caso in cui non ci siano scuole nelle vicinanze, l'azienda deve strutturare un sistema per l'istruzione scolastica sul posto.	   	0	0	3
PUNTO DI CONTROLLO DEL LIVELLO DI CONFORMITÀ 9: <i>(Calcolato automaticamente sulla base dei risultati per sottopunto di controllo)</i>			Non applicabile		
Prove/Osservazioni: Non sono presenti bambini in età scolare nelle aziende campionate					
Azioni correttive:					

N°	PUNTO DI CONTROLLO E CRITERI DI CONFORMITÀ	VERIFICA	CONFORMITÀ		
			S	N	N/A
SISTEMA DI REGISTRAZIONE DELLE ORE LAVORATIVE					
10	PC: È presente un sistema di registrazione delle ore che mostri le ore lavorate e gli straordinari effettuati su base giornaliera per tutti i lavoratori? CC: C'è un sistema di registrazione delle ore, adeguato alla grandezza dell'azienda, che rende le ore di lavoro e gli straordinari trasparenti sia per i lavoratori sia per il datore di lavoro su base giornaliera. Le ore di lavoro devono essere documentate minimo per i 24 mesi precedenti. Le registrazioni sono regolarmente approvate dai lavoratori e accessibili al/i loro rappresentante/i.				
10.1	Si utilizza un sistema di registrazione delle ore lavorative adeguato alla grandezza dell'azienda (es. schede per la registrazione delle ore, orologio marcatempo, badge elettronici, ecc.).	 	3	0	0
10.2	Esistono registrazioni documentate su base giornaliera che riportano le ore di lavoro regolare.		3	0	0
10.3	Esistono registrazioni delle ore di lavoro straordinario documentate per tutti i lavoratori su base giornaliera come stabilito per legge dai contratti.		3	0	0
10.4	Esistono registrazioni delle pause giornaliere e dei giorni festivi concessi ai lavoratori documentati su base giornaliera.		0	0	3
10.5	I documenti che riportano le ore di lavoro effettuate sono regolarmente approvati dai lavoratori (es. le schede per la registrazione delle ore riportano regolarmente la loro firma, orologio marcatempo).		3	0	0
10.6	I rappresentanti dei lavoratori possono accedere a tali documenti.	  	3	0	0
10.7	Tali documenti devono essere conservati per almeno 24 mesi.		3	0	0
PUNTO DI CONTROLLO DEL LIVELLO DI CONFORMITÀ 10:			Pienamente conforme		
<i>(Calcolato automaticamente sulla base dei risultati per sottopunto di controllo)</i>					
Prove/Osservazioni: Registrazione su scheda ; Il sig. S.M. registra le presenze e le invia al consulente del lavoro (figura su pianta organica come RL della Capofila). Riportata conservazione x 2 anni. Non risultano ore di lavoro straordinario effettuato. Presenti registrazioni di pause di lavoro es giorni festivi					
Azioni correttive:					

N°	PUNTO DI CONTROLLO E CRITERI DI CONFORMITÀ	VERIFICA	CONFORMITÀ		
			S	N	N/A
ORE DI LAVORO E PAUSE					
11	PC: Le ore di lavoro e le pause documentate nel registro presenze sono in linea con le leggi vigenti e/o con la contrattazione collettiva? CC: Ore di lavoro, pause, giorni di riposo sono documentati e in linea con le leggi vigenti e/o con la contrattazione collettiva. Se non regolate in maniera più restrittiva dalla legge, le registrazioni devono indicare che il lavoro ordinario non supera le 48 ore settimanali. Durante i periodi di picco (es. raccolto), l'orario di lavoro non deve superare le 60 ore settimanali. Si devono altresì garantire pause e riposi giornalieri anche durante i picchi stagionali (es. raccolto).				
11.1	Sono disponibili informazioni relative alla vigente normativa sul lavoro e/o agli accordi di contrattazione collettiva, in riferimento all'orario di lavoro e alle pause lavorative (es. nelle Linee Guida Interpretative Nazionali GRASP).	 	3	0	0
11.2	La documentazione dimostra che le ore di lavoro regolare e straordinario rispettano le leggi applicabili in materia e/o gli accordi di contrattazione collettiva.		3	0	0
11.3	La documentazione dimostra che le pause lavorative e i giorni di riposo rispettano le leggi applicabili in materia e/o gli accordi di contrattazione collettiva.		3	0	0
11.4	Se non regolato in maniera più restrittiva dalla legge vigente, il lavoro regolare non supera le 48 ore settimanali. Durante i periodi di picco (es. raccolto), l'orario di lavoro settimanale non deve superare le 60 ore.	  	3	0	0
11.5	La documentazione dimostra che le pause lavorative e i giorni di riposo sono garantiti anche nei periodi di picco.		3	0	0
PUNTO DI CONTROLLO DEL LIVELLO DI CONFORMITÀ 11:			Pienamente conforme		
<i>(Calcolato automaticamente sulla base dei risultati per sottopunto di controllo)</i>					
Prove/Osservazioni: Contratto collettivo di lavoro provinciale, valido fino al 31.12.2019, sottoscritto in data 01/08/2017 dalle principali organizzazioni di categoria. Giorni ed ore di lavoro effettuati si evincono dal registro presenze e dalla busta paga; giorni festivi, extra ed il rispetto delle 39 ore settimanali di lavoro sono rispettati.					
Azioni correttive:					

APPLICABILE SOLO PER GRUPPI DI PRODUTTORI

N°	PUNTO DI CONTROLLO E CRITERI DI CONFORMITÀ	VERIFICA	CONFORMITÀ		
			S	N	N/A
INTEGRAZIONE NEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITÀ (QMS)					
QMS	<p>PC: La verifica sul Sistema di Gestione Qualità (QMS, Quality Management System) del gruppo di produttori mostra evidenze relative alla corretta implementazione del modulo GRASP da parte di tutti i membri del gruppo?</p> <p>CC: La verifica sul Sistema di Gestione Qualità del gruppo di produttori dimostra che il modulo GRASP è correttamente implementato e valutato internamente. Vengono individuate delle non-conformità e adottate azioni correttive per assicurare la conformità da parte di tutti i membri del gruppo di produttori partecipanti.</p>				
QMS1	L'implementazione del GRASP è inclusa nel Sistema di Gestione Qualità del gruppo di produttori, basato sulla relativa parte delle Regole generali IFA GLOBALG.A.P. per la Certificazione di gruppi di produttori.	 	X		
QMS2	È in vigore un sistema in grado di informare e fornire un training in maniera regolare al personale chiave sulle questioni correlate al modulo GRASP.	 	X		
QMS3	Tutte le misure adottate nell'ambito del Sistema di Gestione Qualità per implementare il modulo GRASP tra tutti i membri del gruppo di produttori partecipanti sono documentate.	 	X		
QMS4	Esistono elementi che dimostrano che il gruppo di produttori promuove la conformità di tutti i membri del gruppo di produttori partecipanti ai requisiti GRASP e valuta ogni anno i progressi e i problemi in linea con GRASP.	 	X		
QMS5	Si tiene aggiornato un registro con tutti i produttori del GLOBALG.A.P. che stanno implementando il GRASP. Per ogni membro del gruppo di produttori il registro contiene la data di valutazione interna nonché il livello di conformità raggiunto, tutte le non-conformità rilevate nelle valutazioni interne ed esterne e le azioni correttive adottate in risposta alle non-conformità.	 	X		
QMS6	Esiste una procedura per implementare le azioni correttive dalle precedenti valutazioni interne.	 	X		
QMS7	L'ispettore interno del gruppo di produttori è qualificato secondo le Regole generali GRASP.	 	X		
PUNTO DI CONTROLLO DEL LIVELLO DI CONFORMITÀ QMS:			<input checked="" type="checkbox"/> Pienamente conforme <input type="checkbox"/> Non conforme		
Prove/Osservazioni: Visto il Manuale Qualità Global e modulo GRASP (cap. AF1); presente una figura che ha seguito un corso in materia di GRASP : S. C. che assume incarico di responsabile nella sua qualità di consulente.					
Azioni correttive:					

RACCOMANDAZIONI PER LE BUONE PRATICHE

N°	PUNTO DI CONTROLLO E CRITERI DI CONFORMITÀ
BENEFICI SOCIALI SUPPLEMENTARI	
R1	Quali altre forme di benefici sociali può offrire l'azienda ai lavoratori, alle loro famiglie e/o alla comunità? Specificare (incentivi per una condotta buona e sicura, pagamento di bonus, sostegno per lo sviluppo professionale, benefici sociali, assistenza all'infanzia, miglioramento del contesto sociale, ecc.).
Prove/Osservazioni: Miglioramento del contesto sociale per il reddito percepito.	

Allegato per GGN 405285265538

Membri del gruppo di produttori:

Prodotto(i)	numeri GLOBALG.A.P. (GGN)	Nome e indirizzo del produttore/azienda
Cauliflower	4052852660884	FUZIO GIUSEPPE, CONTRADA POLVERE O TUFFARELLE , ANDRIA (BT), 76123, Italia
Chard	4052852660884	FUZIO GIUSEPPE, CONTRADA POLVERE O TUFFARELLE , ANDRIA (BT), 76123, Italia
Cauliflower	4052852660891	AGRIPUGLIA DI CASAFINA RAFFAELLA, CONTRADA MURIDANO, BARLETTA (BT), 76123, Italia
Chard	4052852660891	AGRIPUGLIA DI CASAFINA RAFFAELLA, CONTRADA MURIDANO, BARLETTA (BT), 76123, Italia
Broccoli	4056186906120	Radogna Rocco, LOC. SAN CARLO, 94, ASCOLI SATRIANO (FG), 71022, Italia