

Valutazione del rischio sociale di GLOBALG.A.P. (modulo aggiuntivo GRASP)

Concetto di classificazione di rischio Paese e regole per
le interviste

VERSIONE ITALIANA 2.0_SET22 (In caso di dubbio, fare riferimento alla versione inglese.)

IN VIGORE DAL: 31 AGOSTO 2022

OBBLIGATORIO DAL: 1° GENNAIO 2024



INDICE

PREFAZIONE ESPLICATIVA	3
1 GLI INDICATORI DI GOVERNANCE MONDIALE DELLA BANCA MONDIALE.....	3
2 DEFINIZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO GLOBALG.A.P.....	3
3 ASPETTI GENERALI.....	4
3.1 APPLICAZIONE.....	4
3.2 PUBBLICAZIONE.....	4
4 METODOLOGIA DI VALUTAZIONE.....	4
4.1 METODOLOGIA DI VALUTAZIONE E PRESENZA DEI LAVORATORI IN BASE ALLA CLASSIFICAZIONE DI RISCHIO PAESE.....	5
4.2 GUIDA PER L'APPLICAZIONE DEI METODI IN BASE ALLA CLASSIFICAZIONE DI RISCHIO PAESE – REGOLE PER LE INTERVISTE	5
5 CALCOLO DELLA DIMENSIONE DEL CAMPIONE	7
5.1 DIMENSIONE DEL CAMPIONE PER LE INTERVISTE CON I LAVORATORI NELLE OPZIONI 1 E 3 SENZA SGQ	7
5.2 DIMENSIONE DEL CAMPIONE PER LE INTERVISTE CON I LAVORATORI NELL'OPZIONE 2 E NELL'OPZIONE 4/OPZIONE 1 E OPZIONE 3 SENZA SGQ	7
5.3 DIMENSIONE DEL CAMPIONE PER LA REVISIONE DEI DOCUMENTI DEI LAVORATORI.....	8
5.4 COMPOSIZIONE DEL CAMPIONE	8
5.5 ESEMPI.....	9
6 GESTIONE DEL TEMPO.....	11
6.1 DURATA MINIMA PREVISTA DELLE INTERVISTE INDIVIDUALI.....	11
6.2 DURATA MINIMA PREVISTA DELLE INTERVISTE DI GRUPPO	11
6.3 COMBINAZIONE DI INTERVISTE INDIVIDUALI E DI GRUPPO (SI APPLICA ESCLUSIVAMENTE AI PAESI AD ALTO RISCHIO).....	12
6.4 CONDIZIONE BASE PER LE INTERVISTE CON I LAVORATORI	13
6.5 DURATA PREVISTA DELLA VALUTAZIONE.....	13

Il segretariato GLOBALG.A.P. ha deciso di includere il concetto di livelli di rischio Paese come sistema centrale nell'applicazione del modulo aggiuntivo GRASP.

PREFAZIONE ESPLICATIVA

A oggi, non ci sono punti di riferimento espressi in forma di un unico punteggio nazionale, indice o posizionamento direttamente correlato ai livelli di rischio del lavoro agricolo per Paese. GLOBALG.A.P. ha pertanto deciso di classificare i livelli di rischio Paese utilizzando gli indicatori di governance mondiale (WGI) elaborati e aggiornati dalla Banca Mondiale.

1 GLI INDICATORI DI GOVERNANCE MONDIALE DELLA BANCA MONDIALE

Per oltre 200 Paesi, il progetto WGI riporta gli indicatori di governance ricavati dall'analisi di dati provenienti da fonti accessibili al pubblico, quali ONG, organizzazioni internazionali, istituti di ricerca e società del settore privato. I dati raccolti sono trasformati in variabili quantitative, le quali vengono aggregate per fornire delle analisi Paese per Paese. In tale contesto, gli indicatori forniscono informazioni sulle istituzioni e sull'autorità all'interno di un Paese, sulla sua stabilità, sulla partecipazione dei cittadini e sulla prevalenza di corruzione. GLOBALG.A.P. fa riferimento al report di classificazione conclusivo, che assegna ai Paesi un punteggio finale complessivo da 1 a 100.

Per avere maggiori dettagli sul calcolo dell'indice, sul report di classificazione e su eventuali cambi metodologici, consultare la pagina <https://info.worldbank.org/governance/wgi/>.

2 DEFINIZIONE DEI LIVELLI DI RISCHIO GLOBALG.A.P.

GLOBALG.A.P. ha raggruppato i Paesi in tre livelli di rischio differenti in base al loro punteggio complessivo: Paesi a basso rischio, a medio rischio e ad alto rischio.

Per calcolare il punteggio per ogni livello di rischio Paese è stato applicato il seguente metodo matematico: Partendo dal presupposto che agli indicatori WGI corrisponda una distribuzione statistica normale, è stata calcolata la media di tutti gli indicatori.

È stato così individuato un punteggio medio complessivo di 50. Si ipotizza che i Paesi con un punteggio compreso tra 0 e 50 siano più rischiosi di quelli con un punteggio compreso tra 50 e 100 (questo perché, secondo quanto definito dai WGI, ai punteggi più bassi corrisponde una governance inferiore). A questo punto è stato calcolato il punteggio medio dei Paesi meno rischiosi (ossia i Paesi con un punteggio compreso tra 50 e 100). È stato così individuato un punteggio medio complessivo di 80 per differenziare i Paesi con minore esposizione al rischio.

Sulla base di questi punteggi, ad ogni livello di rischio Paese è stato assegnato un intervallo nella classificazione: Punteggi compresi tra 0 e 49 sono considerati alto rischio, punteggi tra 50 e 79 medio rischio e punteggi tra 80 e 100 basso rischio. Ai Paesi in ogni intervallo viene quindi assegnato il metodo del livello di rischio Paese corrispondente per la raccolta delle prove.

L'elenco attuale dei Paesi con il proprio livello di rischio Paese è disponibile sulla [pagina web](#) del modulo aggiuntivo GRASP di GLOBALG.A.P.

3 ASPETTI GENERALI

La classificazione di rischio Paese del modulo aggiuntivo GRASP fungerà da documento di riferimento principale per le modifiche attuali e future al modulo aggiuntivo GRASP. Saranno sempre forniti dei riferimenti a tale documento.

- a) La classificazione di rischio Paese del modulo aggiuntivo GRASP si baserà sugli indicatori di governance mondiale (WGI) più recenti elaborati dalla Banca Mondiale (si vedano la prefazione esplicativa e la sezione 1 all'inizio del presente documento).
- b) Considerato il campo di applicazione limitato di alcuni argomenti nei WGI, il segretariato GLOBALG.A.P., su suggerimento del Comitato tecnico GRASP, utilizzerà altre fonti di informazioni per completare la classificazione di rischio Paese del modulo aggiuntivo GRASP.
- c) L'uso della classificazione di rischio Paese del modulo aggiuntivo GRASP è obbligatoria per gli organismi di certificazione (OdC) e i valutatori che valutano il modulo aggiuntivo GRASP a livello mondiale.

3.1 Applicazione

La classificazione di rischio Paese del modulo aggiuntivo GRASP assegnerà i Paesi a tre categorie distinte:

- a) *Paesi ad alto rischio*: Paesi con un punteggio WGI compreso tra 0 e 49
- b) *Paesi a medio rischio*: Paesi con un punteggio WGI compreso tra 50 e 79
- c) *Paesi a basso rischio*: Paesi con un punteggio WGI compreso tra 80 e 100

3.2 Pubblicazione

- a) La classificazione di rischio Paese del modulo aggiuntivo GRASP sarà riesaminata annualmente dal segretariato GLOBALG.A.P. sulla base della pubblicazione WGI più recente.
- b) Dopo la revisione, la classificazione di rischio Paese del modulo aggiuntivo GRASP sarà comunicata tempestivamente a tutti gli OdC dal segretariato GLOBALG.A.P.
- c) L'applicazione delle regole derivate dalla classificazione di rischio Paese del modulo aggiuntivo GRASP a un'azienda agricola, regione geografica o nazione specifica può essere modificata dal segretariato GLOBALG.A.P. in base al consiglio del Comitato tecnico GRASP.

4 METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Per raccogliere le prove dell'adempimento, i valutatori GRASP devono usare i metodi seguenti: interviste, revisione dei documenti, e verifica visiva nel corso delle valutazioni del modulo aggiuntivo GRASP. Le interviste devono essere condotte con la direzione aziendale, il collegamento GRASP con il personale di gestione, i rappresentanti dei lavoratori, i rappresentanti dei sindacati (se impiegati nell'azienda e presenti al momento della valutazione), e un campione dei lavoratori presenti durante la valutazione.

4.1 Metodologia di valutazione e presenza dei lavoratori in base alla classificazione di rischio Paese

Il metodo di raccolta delle prove deve rispettare le regole indicate nel presente documento. Eventuali non conformità nell'applicazione di tali regole comporta delle sanzioni, come indicato negli attuali [“Regolamenti generali GLOBALG.A.P. – Regole per gli organismi di certificazione,”](#) sezione 10.

L'applicazione del concetto di classificazione di rischio Paese del modulo aggiuntivo GRASP e delle regole per le interviste richiede la presenza della rappresentanza dei lavoratori o del collegamento GRASP con il personale di gestione in qualsiasi momento, nel giorno della valutazione del modulo aggiuntivo GRASP. La presenza dei lavoratori nel giorno della valutazione del modulo aggiuntivo GRASP è richiesta nei seguenti casi:

- **Paese a basso rischio:** richiede la presenza dei lavoratori nelle aziende *solo* se le interviste sono richieste dal produttore
- **Paese a medio rischio:** richiede la presenza dei lavoratori nelle aziende
- **Paese ad alto rischio:** richiede la presenza dei lavoratori nelle aziende

L'elenco dei Paesi assegnati a ognuna delle tre categorie è disponibile sul sito web GLOBALG.A.P. e sarà aggiornato regolarmente, seguendo i periodi di revisione della Banca Mondiale.

Gli OdC devono comunicare in anticipo ai produttori individuali e ai gruppi di produttori che richiedono la valutazione del modulo aggiuntivo GRASP quale caso si applica, ossia se i lavoratori debbano essere presenti nell'azienda o meno.

Per i produttori individuali dell'Opzione 1 e dell'Opzione 3, l'assenza di lavoratori nei casi in cui le interviste siano previste o richieste e tale requisito sia stato comunicato comporta una riprogrammazione immediata della valutazione del modulo aggiuntivo GRASP. Il produttore deve assumersi la responsabilità e i costi derivanti da tale riprogrammazione. Ciò si applica anche ai produttori multisito dell'Opzione 1 e dell'Opzione 3 con un sistema di gestione della qualità (SGQ).

Per i gruppi di produttori dell'Opzione 2 e dell'Opzione 4, la completa assenza dei lavoratori nel campione aziendale deve essere considerata una mancanza dei controlli necessari nelle attività di SGQ del modulo aggiuntivo GRASP e comporta un'inadempienza con i rispettivi principi e criteri nella check-list. Ciò non si applica ai membri del gruppo di produttori senza lavoratori o se i lavoratori sono condivisi tra membri del gruppo di produttori o l'unità di manipolazione del prodotto. Se i lavoratori sono condivisi in qualsiasi operazione, devono essere verificate le prove delle diverse condizioni di impiego.

4.2 Guida per l'applicazione dei metodi in base alla classificazione di rischio Paese – Regole per le interviste

4.2.1 Paesi a basso rischio

Nei **Paesi a basso rischio**, i valutatori GRASP devono condurre:

- Un'intervista con la direzione aziendale (o i suoi rappresentanti)
- Un'intervista con la rappresentanza dei lavoratori dell'azienda e/o con il collegamento GRASP con il personale di gestione, a seconda dei casi
- Un'intervista con i rappresentanti dei sindacati, se lavorano nell'azienda valutata e sono presenti durante la valutazione. In tal caso, includere i dati rilevanti nel campo relativo alla “Presenza individuale durante la valutazione” indicando “rappresentante dei sindacati” nella check-list GRASP.

- d) Interviste di gruppo con un campione dei lavoratori dell'azienda solo se
 - i. Richiesto dal produttore (prima della valutazione, il produttore deve fare in modo che i lavoratori siano presenti e disponibili per le interviste) oppure
 - ii. Il valutatore lo ritenga necessario per mantenere la credibilità della valutazione e nell'azienda, durante la valutazione, siano presenti lavoratori oltre ai rappresentanti dei lavoratori
- e) Una revisione dei documenti dei lavoratori intervistati e presi in considerazione per il campionamento dei documenti in base alle regole di questo documento
- f) Una revisione dei documenti relativi alle operazioni dell'azienda (come indicato nella check-list)

4.2.2 Paesi a medio rischio

Nei **Paesi a medio rischio**, i valutatori GRASP devono condurre:

- a) Un'intervista con la direzione aziendale (o i suoi rappresentanti)
- b) Un'intervista con la rappresentanza dei lavoratori dell'azienda e/o con il collegamento GRASP con il personale di gestione, a seconda dei casi
- c) Un'intervista con i rappresentanti dei sindacati, se lavorano nell'azienda valutata e sono presenti durante la valutazione. In tal caso, includere i dati rilevanti nel campo relativo alla "Presenza individuale durante la valutazione" indicando "rappresentante dei sindacati" nella check-list GRASP.
- d) Interviste di gruppo con un campione di lavoratori dell'azienda
 - Qualora le interviste di gruppo non fossero appropriate (per condizioni specifiche quali, ad esempio, motivi culturali, religiosi o di genere), è necessario condurre delle interviste individuali con i lavoratori. Questo deve essere indicato tra le osservazioni per il rispettivo principio per cui sono richieste delle interviste.
- e) Una revisione dei documenti dei lavoratori intervistati e presi in considerazione per il campionamento dei documenti in base alle regole di questo documento
- f) Una revisione dei documenti relativa alle operazioni dell'azienda (come indicato nella check-list)

4.2.3 Paesi ad alto rischio

Nei **Paesi ad alto rischio**, i valutatori GRASP devono condurre:

- a) Un'intervista con la direzione aziendale (o i suoi rappresentanti)
- b) Un'intervista con la rappresentanza dei lavoratori dell'azienda e/o con il collegamento GRASP con il personale di gestione, a seconda dei casi
- c) Un'intervista con i rappresentanti dei sindacati, se lavorano nell'azienda valutata e sono presenti durante la valutazione. In tal caso, ciò va incluso nel campo relativo alla "Presenza individuale durante la valutazione" indicando "rappresentante dei sindacati" nella check-list GRASP.
- d) Una combinazione di interviste individuali e di gruppo con un campione di lavoratori dell'azienda
- e) Una revisione dei documenti dei lavoratori intervistati e presi in considerazione per il campionamento dei documenti in base alle regole di questo documento

- f) Una revisione dei documenti relativa alle operazioni dell'azienda (come indicato nella check-list)

5 CALCOLO DELLA DIMENSIONE DEL CAMPIONE

5.1 Dimensione del campione per le interviste con i lavoratori nelle Opzioni 1 e 3 senza SGQ

La dimensione del campione per le interviste con i lavoratori deve essere

- a) Per i produttori in Paesi a basso rischio con interviste: **pari al 50% della radice quadrata del numero di lavoratori presenti** in azienda durante la valutazione
- b) Per i produttori in Paesi a medio rischio: pari alla **radice quadrata del numero di lavoratori presenti** in azienda durante la valutazione
- c) Per i produttori in Paesi ad alto rischio: pari alla **radice quadrata del numero di lavoratori presenti** in azienda durante la valutazione

5.2 Dimensione del campione per le interviste con i lavoratori nell'Opzione 2 e nell'Opzione 4/Opzione 1 e Opzione 3 senza SGQ

La dimensione del campione per le interviste con i lavoratori deve essere

- a) Per i gruppi di produttori o i produttori multisito con SGQ in Paesi a basso rischio che richiedono le interviste: pari al **50% della radice quadrata del numero di lavoratori presenti** in azienda durante la valutazione, tra tutti i membri del gruppo di produttori/siti di produzione inclusi nella valutazione esterna
- b) Per i gruppi di produttori o i produttori multisito con SGQ nei Paesi a medio rischio: pari alla **radice quadrata del numero di lavoratori presenti** in azienda durante la valutazione, tra tutti i membri del gruppo di produttori/siti di produzione inclusi nella valutazione esterna
- c) Per i gruppi di produttori o i produttori multisito con SGQ nei Paesi ad alto rischio: pari alla **radice quadrata del numero di lavoratori presenti** in azienda durante la valutazione, tra tutti i membri del gruppo di produttori/siti di produzione inclusi nella valutazione esterna

5.2.1 Calcolo del campione

Il campione dovrà essere calcolato dall'OdC per ogni sito di produzione/membro del gruppo di produttori incluso nella valutazione esterna nel giorno della valutazione, considerando il numero di lavoratori presenti nel sito di produzione specifico/membro del gruppo di produttori durante la visita da parte dell'auditor il giorno della valutazione.

Se la manipolazione del prodotto è inclusa nel campo di applicazione della certificazione per lo standard IFA, la manipolazione dei prodotti subappaltati deve essere coperta dal modulo aggiuntivo GRASP. Il campione di lavoratori dell'unità di manipolazione del prodotto è calcolato allo stesso modo, utilizzando la radice quadrata di tutte le unità di manipolazione del prodotto incluse nella valutazione esterna, considerando il numero di lavoratori presenti durante la visita da parte dell'auditor nel giorno della valutazione.

5.3 Dimensione del campione per la revisione dei documenti dei lavoratori

Nel campione per la revisione dei documenti, i valutatori devono includere i documenti di almeno la metà dei lavoratori inclusi nel campione delle interviste utilizzando le seguenti variazioni:

- a) Nei Paesi a basso, medio e alto rischio dove vengono condotte le interviste: almeno il 50% dei lavoratori intervistati
- b) Nei Paesi a basso rischio senza interviste: almeno il 50% della radice quadrata del numero totale dei lavoratori registrati nel campo "Numero di lavoratori" nella check-list GRASP

5.4 Composizione del campione

5.4.1 Aspetti generali

Ogni campione (per le interviste o le revisioni dei documenti) deve includere tutte le categorie delle tipologie di impiego, stato migratorio e sesso presenti il giorno della valutazione.

La proporzione di queste categorie deve essere rappresentata in percentuali.

- a) In ogni caso, i campioni devono includere ogni tipologia di impiego (considerando anche le definizioni fornite nel glossario del modulo aggiuntivo GRASP) e stato migratorio (a tempo determinato/a tempo indeterminato/in subappalto e nazionale/straniero) presente nell'azienda al momento della valutazione, distribuita per sesso.
- b) In ogni campione, i vari tipi di impiego presenti durante la valutazione devono essere rappresentati in modo proporzionale, considerando anche le definizioni di cui sopra e lo stato migratorio dei lavoratori presenti al momento della valutazione.
- c) Nei Paesi a basso rischio senza interviste, il campione deve rappresentare proporzionalmente (in percentuale) le tipologie di impiego e stato migratorio di quei lavoratori registrati nella sezione 2 dei dati master "Struttura dell'impiego" nella check-list GRASP.
- d) Nei Paesi ad alto, medio e basso rischio con interviste, nelle revisioni dei documenti il campione deve considerare anche i produttori intervistati, consentendo il controllo incrociato delle prove relative agli stessi argomenti ottenute con metodi diversi.
- e) Se presenti al momento della valutazione, i lavoratori subappaltati devono essere disponibili per le interviste e considerati nel campionamento. Questo deve essere riportato nella sezione commenti della check-list GRASP.
- f) Per coprire tutti i tipi di occupazione e stato migratorio, la dimensione del campione deve essere ampliata o modificata secondo necessità.

Esempio: Sono presenti quattro lavoratori; il campione ne contiene due. Tuttavia, se i quattro lavoratori hanno tutti diverse tipologie di contratto e stato migratorio, il campione deve essere ampliato fino a includerli tutti e quattro.

5.4.2 Documenti dei lavoratori da revisionare

- a) Il produttore deve fornire l'accesso ai documenti dei lavoratori intervistati ai fini della valutazione.
- b) Di seguito vengono indicati i documenti dei singoli lavoratori che devono essere revisionati:
 - i. Contratti dei lavoratori (principio 6)
 - ii. Buste paga/libro paga dei lavoratori (principio 8)

- Documenti per la verifica dei salari versati al lavoratore (principio 7)
- iii. Registro presenze dei lavoratori (principio 11)
 - Nel report, la verifica delle ore e delle pause del lavoratore (principio 12)

5.5 Esempi

In un'azienda ci sono 102 lavoratori subappaltati per la raccolta, 64 lavoratori a tempo determinato e 19 lavoratori a tempo indeterminato. Il numero totale dei lavoratori è 185.

Il valutatore deve verificare quanti, in proporzione, sono i lavoratori nazionali e quelli stranieri.

Il valutatore calcola quindi la percentuale corrispondente a tutte le tipologie di impiego e stato migratorio che risultano nella matrice seguente (0,5 o più arrotondato per eccesso):

Tipo di impiego	Distribuzione del campione				Totale	Tasso percentuale			
	Stranieri		Nazionali			Stranieri		Nazionali	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Subappaltati	102				102	55%			
A tempo determinato	40		12	12	64	22%		6,5%	6,5%
A tempo indeterminato			19		19			10%	
Totale lavoratori (100%)	142		31	12	185	77%		16.5%	6,5%

Durante la valutazione sono presenti 160 lavoratori, perciò il campione è pari alla radice quadrata di $160 = 13$, che saranno quindi i lavoratori da intervistare. In base alle percentuali presenti nella società, nella matrice seguente è riportato il campione necessario:

Tipo di impiego	Tasso percentuale				Totale	Distribuzione del campione			
	Stranieri		Nazionali			Stranieri		Nazionali	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Subappaltati	55%					7			
A tempo determinato	22%		6,5%	6,5%		3		1	1
A tempo indeterminato			10%					1	
Totale lavoratori (100%)	77%		16.5 %	6,5%	10		2	1	

Per assicurare che i lavoratori siano rappresentati secondo proporzioni corrette, la distribuzione del campione per i lavoratori stranieri a tempo determinato deve includere, come minimo, 3 intervistati. Il valutatore deve intervistare 10 lavoratori stranieri (7 subappaltati e 3 a tempo determinato, tutti uomini) e 3 lavoratori nazionali (2 con contratto a tempo determinato e 1 a tempo indeterminato, 2 uomini e 1 donna).

Il valutatore deve revisionare i documenti relativi al 50% di questo campione. In questo esempio, la metà della radice quadrata è pari a 7.

Tipo di impiego	Tasso percentuale				Totale	Distribuzione del campione			
	Stranieri		Nazionali			Stranieri		Nazionali	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Subappaltati	55%					3			
A tempo determinato	22%		13%			2		1	
A tempo indeterminato			10%					1	
Campione totale					7	5		2	

Tipo di impiego	Tasso percentuale				Totale	Distribuzione del campione			
	Stranieri		Nazionali			Stranieri		Nazionali	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini	Donne
Subappaltati	55%					3			
A tempo determinato	22%		6,5%	6,5%		2			1
A tempo indeterminato			10%					1	
Totale lavoratori (100%)	77%		16.5%	6,5%		5		1	1

Nel calcolare il campione, il valutatore deve modificarlo in modo da rappresentare in maniera proporzionale le percentuali corrispondenti a tipologie di impiego e stato migratorio. Perciò, in questo caso, il campione più grande della manodopera straniera subappaltata è stato ridotto per permettere l'inclusione di 1 lavoratore nazionale a tempo indeterminato e 1 lavoratore nazionale a tempo determinato.

6 GESTIONE DEL TEMPO

6.1 Durata minima prevista delle interviste individuali

Ogni intervista individuale deve durare, come minimo, 15 minuti. **Indipendentemente dal livello di rischio Paese, in tutte le valutazioni** le interviste individuali devono essere condotte con la direzione aziendale (o i relativi rappresentanti), con il collegamento GRASP con il personale di gestione, con i rappresentanti dei lavoratori e con i rappresentanti dei sindacati – se questi ultimi sono impiegati nell'azienda e presenti al momento della valutazione.

Su richiesta del produttore, l'intervista con la direzione (o i relativi rappresentanti) e con il collegamento GRASP con il personale di gestione può avvenire in forma di intervista di gruppo, a patto che:

- Entrambi siano disponibili alla stessa ora per l'intervista
- Il collegamento GRASP con il personale di gestione faccia parte della direzione e non della forza lavoro assunta

Se la rappresentanza dei lavoratori è formata da un consiglio o un gruppo di rappresentanti, i valutatori devono applicare i metodi per le interviste di gruppo.

6.2 Durata minima prevista delle interviste di gruppo

La durata minima delle interviste di gruppo dipende dal numero di soggetti inclusi nel campione nonché dalle dinamiche di gruppo.

(Lavoratori) Dimensione del campione	Durata minima delle interviste di gruppo in minuti
1	15
2	20
3 4 5 6	40
7 8 9 10	60
10+	Dividere il campione in gruppi e applicare la durata minima (limitare la dimensione del gruppo a 10 persone)

Se un campione per le interviste di gruppo è formato da più di 10 lavoratori, allora tale campione deve essere suddiviso in modo che una sessione di intervista abbia 10 lavoratori e che tutti gli altri siano raggruppati in sessioni successive o in modo che tutti i gruppi abbiano meno di 10 lavoratori.

Per esempio, il campione è formato da 12 lavoratori. Il valutatore può suddividerlo in una sessione di 60 minuti per 10 lavoratori e in un'altra sessione di 20 minuti per 2 lavoratori. In alternativa, il campione può essere suddiviso in due sessioni da 40 minuti con 6 lavoratori ciascuna.

Nelle interviste di gruppo, la durata minima di 60 minuti si applica all'intero intervallo di campioni, se ci sono 7 o 10 lavoratori nel gruppo intervistato.

6.3 Combinazione di interviste individuali e di gruppo (si applica esclusivamente ai Paesi ad alto rischio)

Se le interviste sono condotte in un Paese ad alto rischio in un'azienda con 42 lavoratori o meno ($\sqrt{42}=7$), il valutatore deve sempre condurre delle interviste individuali con i lavoratori nel campione. Per i campioni fino a 7 lavoratori, devono essere condotte interviste individuali con ogni lavoratore.

Se il campione è formato da oltre 6 lavoratori + 1, con il resto del campione devono essere condotte delle interviste di gruppo della durata minima indicata qui di seguito.

(Lavoratori) Dimensione del campione	Durata minima dell'intervista in minuti
1	15
2	30
3	45
4	60
5	75
6	90
	Aziende con 43 lavoratori o più: Il valutatore deve proseguire con il campionamento applicando le durate e i metodi per le interviste di gruppo
7	(6 individuali) 90 minuti + (1 persona) 15 minuti
8	(6 individuali) 90 minuti + (gruppo da 2 persone) 20 minuti
9	(6 individuali) 90 minuti + (gruppo da 3 persone) 40 minuti
10	(6 individuali) 90 minuti + (gruppo da 4 persone) 40 minuti
10+	7 persone in 90 minuti (15 per persona) + Dividere il campione in gruppi e applicare la relativa durata minima (limitare la dimensione del gruppo a 10 persone)

Esempio: Un'azienda in un Paese ad alto rischio ha 60 lavoratori. Il campione è di 8 persone. Il valutatore deve condurre 6 interviste individuali (90 minuti) e un'intervista di gruppo di 20 minuti con due lavoratori.

Matrice della durata minima delle interviste per profilo di rischio del Paese:

	Paesi a basso rischio	Paesi a medio rischio	Paesi ad alto rischio
Direzione aziendale/Collegamento GRASP con il personale di gestione	15 minuti per persona o 20 minuti per 2	15 minuti per persona o 20 minuti per 2	15 minuti per persona o 20 minuti per 2
Rappresentanza dei lavoratori	15 minuti per 1 persona, altrimenti intervista di gruppo	15 minuti per 1 persona, altrimenti intervista di gruppo	15 minuti per 1 persona, altrimenti intervista di gruppo
Rappresentante dei sindacati, se presente e impiegato	15 minuti	15 minuti	15 minuti

	Paesi a basso rischio	Paesi a medio rischio	Paesi ad alto rischio
Lavoratori	Se richiesta, intervista di gruppo	Intervista di gruppo	Fino a 6 persone, 15 minuti per persona; oltre, intervista di gruppo

6.4 Condizione base per le interviste con i lavoratori

- Nell'incontro di apertura, i valutatori devono **richiedere un elenco di tutti i lavoratori presenti** in azienda quel giorno, che includa lavoratori in tutte le tipologie di impiego e ogni stato migratorio (ossia nazionali e stranieri).
- Il campione deve **sempre essere selezionato dal valutatore**, mai dalla direzione (o dal suo rappresentante).
- Sebbene la selezione avvenga in modo casuale, **il campione deve includere lavoratori in tutte le tipologie di impiego ed entrambi gli stati migratori - dei lavoratori presenti al momento della valutazione.**
- Le interviste devono essere condotte senza la presenza della direzione, dei supervisori e di chiunque altro possa interferire con il processo.
- La direzione deve fornire delle **strutture adeguate** allo svolgimento delle interviste:
 - Lontane dal posto di lavoro, per evitare rischi legati alla sicurezza degli alimenti e alle contaminazioni igieniche.
 - Deve essere un luogo in grado di offrire protezione (visiva e acustica) ai lavoratori e non non essere associato dai lavoratori a luoghi deputati alle sedute disciplinari o alle operazioni della dirigenza.
- Le interviste devono essere condotte dai valutatori nella **lingua usata per fornire le istruzioni di lavoro e comunemente intesa dai lavoratori.**
- La direzione ha la responsabilità di fornire strutture, risorse e mezzi per consentire al valutatore di superare i limiti linguistici. I soggetti terzi eventualmente coinvolti devono essere oggettivi (i facilitatori, traduttori o interpreti eventualmente coinvolti non devono dipendere dalla direzione aziendale).
- Nel corso della valutazione, i valutatori possono annotare **nei propri registri di audit i nomi, le iniziali o i numeri interni del personale/di registro dei lavoratori intervistati. Tali informazioni sono trattate in modo confidenziale.**

6.5 Durata prevista della valutazione

La durata totale della valutazione dipende dalle dimensioni dell'azienda e dal numero di lavoratori, così come dal livello di rischio Paese. La valutazione deve durare, come minimo:

Attività	Durata minima prevista
1. Incontro di apertura con la direzione (o con i suoi rappresentanti), con il produttore, se presente, e con il rappresentante dei lavoratori	10-15 minuti

Attività	Durata minima prevista	
2. Intervista con la direzione (o con il suo rappresentante) e la persona responsabile per il modulo aggiuntivo GRASP	15 minuti (una persona) o 20 minuti (intervista di gruppo)	
3. Intervista con la rappresentanza dei lavoratori Se intervista di gruppo	15 minuti Seguire le regole per le interviste di gruppo	
4. Intervista con il rappresentante dei sindacati, se presente	15 minuti	
5. Interviste con i lavoratori Dimensione del campione = radice quadrata del numero totale dei lavoratori presenti in azienda (include tutte le tipologie di impiego e stato migratorio, a eccezione di quelli della direzione)	Paesi a medio e basso rischio che richiedono le interviste	Rischio alto
	In base al campione di gruppo 2 persone = 20 minuti 3-6 persone = 40 minuti 7-10 persone = 60 minuti 10+ Suddividere il campione in gruppi, ad es. 12 lavoratori = due sessioni di 40 minuti per 6 persone ciascuna o una sessione da 60 minuti per 10 persone e una da 20 minuti per 2 persone.	In base al campione Individuali 1 persona = 15 minuti 2 persone = 30 minuti 3 persone = 45 minuti 4 persone = 60 minuti 5 persone = 75 minuti 6 persone = 90 minuti <u>Da questo punto in poi, interviste di gruppo</u> Continuare con le interviste di gruppo per i campioni composti da più di 6 lavoratori.
6. Valutazione del sito per il modulo aggiuntivo GRASP	20-30 minuti	
7. Revisione dei documenti Dimensione del campione = 50% del campione dei lavoratori intervistati	(Correlata alla dimensione del campione)	
8. Incontro di chiusura con la direzione e con la rappresentanza dei lavoratori	10-15 minuti	