

Rendiconto

SA 8000

2021

Premessa

La Direzione del Pastificio Garofalo è da sempre convinta che le persone, a tutti i livelli, sono un bene imprescindibile e fondamentale di un'azienda, costituendo il vero vantaggio competitivo nel proprio settore di riferimento sul quale fondare il percorso di crescita di un'azienda.

Tale principio ha ispirato la realizzazione di azioni orientate al benessere del lavoratore e alle sue motivazioni. Rispettare le normative in materia di diritti umani, di salute e sicurezza dei lavoratori e diritto del lavoro, promuovere lo sviluppo professionale di ciascun lavoratore (formazione e aggiornamento continuo), porre attenzione alla sua vita privata e alle sue necessità, creare un rapporto diretto con la Direzione...etc, sono stati solo alcuni dei validi strumenti per riuscire a creare un clima collaborativo sereno indirizzato al perseguimento di obiettivi comuni.

La Direzione ha ritenuto, quale naturale avanzamento di questa strategia basata su valori etici, l'adeguamento allo standard SA 8000 al fine di strutturare e formalizzare le scelte conseguite.

La realizzazione e pubblicazione del Bilancio SA 8000 permette di illustrare e dichiarare le prestazioni qualitative e quantitative dell'Azienda raggiunte in materia di responsabilità sociale, evidenziando il rispetto ai requisiti della norma SA8000, nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con le proprie parti interessate.

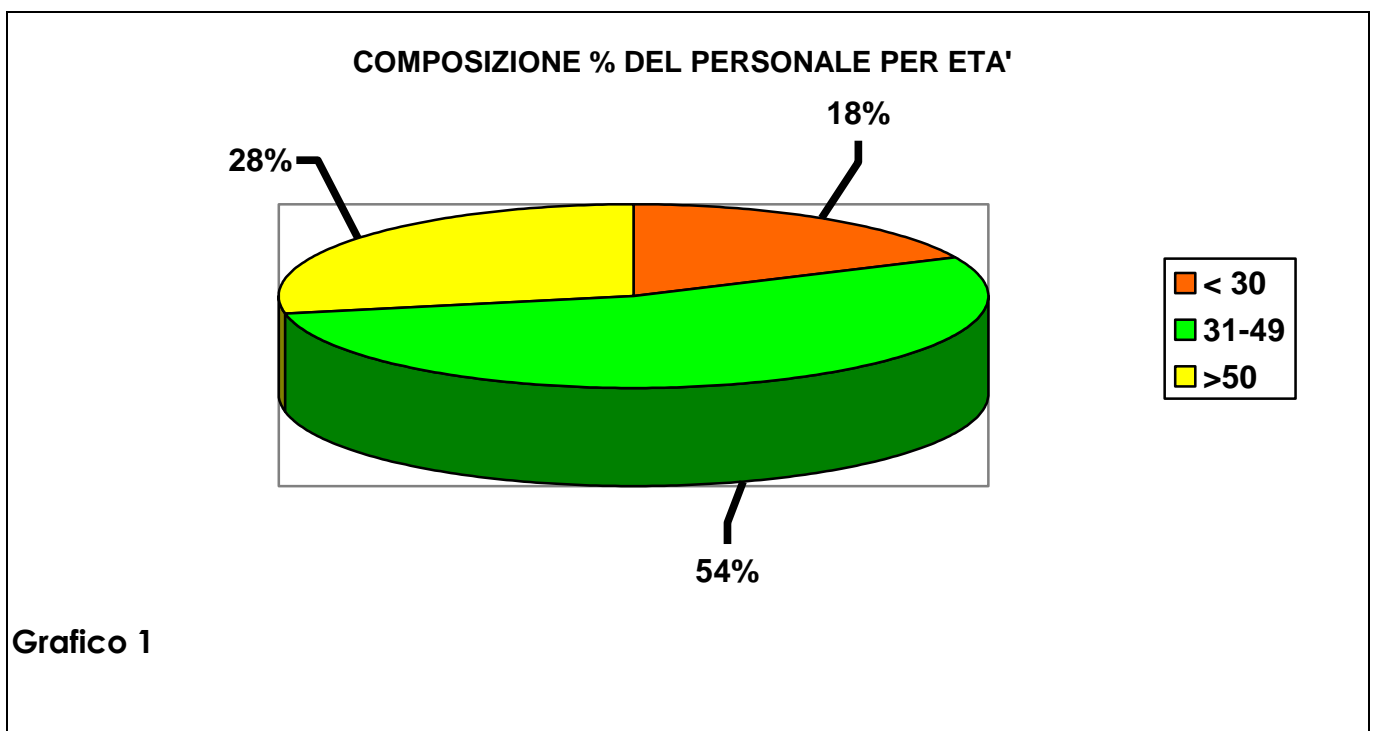
La redazione del bilancio ha cadenza annuale così da evidenziare l'andamento temporale del trend degli indicatori definiti, esso è reso disponibile sul sito internet aziendale.

Lavoro minorile

Il Pastificio Garofalo non impiega e non ammette al lavoro presso il proprio sito personale di età inferiore a 18 anni e che non abbia terminato l'obbligo scolastico.

Azioni

- Al fine di escludere anche in futuro situazioni di lavoro minorile è stata elaborata una procedura di recupero dei bambini, in linea con i requisiti della Norma SA8000, per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa;
- La procedura è stata comunicata e resa disponibile presso le bacheche aziendali a tutto il personale e visionabile sul portale aziendale;
- I lavoratori più giovani hanno un'età compresa tra 18 e i 19 anni;
- Come si evince dal grafico sottostante (**Grafico 1**) la maggior parte della forza lavoro ha un'età compresa tra 30 e 50 anni.



Lavoro obbligato

Il lavoro prestato in azienda, ordinario e straordinario, è assolutamente volontario e privo di forme di coercizione.

Il Pastificio Garofalo si astiene dal chiedere ai propri dipendenti al momento dell'inizio dell'attività di rilasciare somme di denaro e consegnare documenti di riconoscimento in originale.

Azioni

- E' stato elaborato un regolamento per il personale conforme ai principi della contrattazione collettiva, dello Statuto e dei diritti dei lavoratori che fornisce alcune norme relative a: orario di lavoro, assenze di lavoro (permessi e malattie), buste paga e norme disciplinari;
- il contratto è a disposizione del personale presso la portineria, sul portale aziendale e presso l'ufficio del personale dove è liberamente consultabile.

Salute e Sicurezza

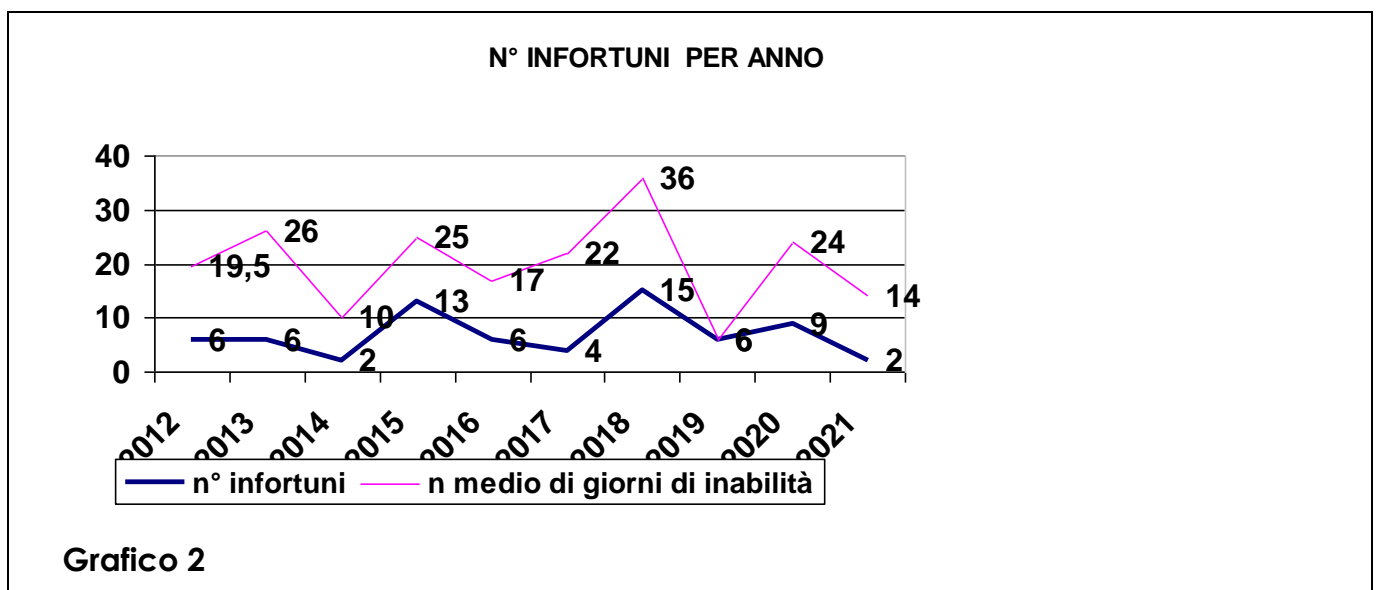
Il Pastificio Garofalo garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre, adottando tutte le misure necessarie per prevenire infortuni e danni per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Azioni

- In sito sono presenti tutte le figure previste per la salute e sicurezza dei lavoratori (RSPP, RLS, preposti, addetti al Primo soccorso, addetti alla prevenzione incendi, etc), adeguatamente formate e aggiornate sugli argomenti di loro pertinenza. Nel corso dell'anno si sono rinnovate le rappresentanze sindacali, inclusi i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza. Avendo il Pastificio superato la soglia dei 200 dipendenti la RSU è ora costituita da 6 lavoratori mentre i RLS indicati sono tre;
- Ogni anno è predisposto un piano di formazione in cui sono previste ore dedicate alla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nel 2021,

nonostante le limitazioni per l'emergenza Covid sono state svolte 465 ore di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro;

- Ogni neoassunto e dipendente di ditte esterne che svolge la sua prestazione nel sito aziendale è informato e formato sui rischi aziendali;
- Ai visitatori/ospiti del Pastificio Garofalo è consegnato un tesserino ed una informativa di sintesi relativa ai rischi negli ambienti di lavoro;



- L'andamento infortunistico segna un ottimo risultato come numero di eventi e come significatività degli stessi.
- Come si evince dal **Grafico 3** per il basso numero di eventi, non è opportuno segnalare reparti con indici più alti.

SUDDIVISIONE PERSONE INCIDENTATE PER MANSIONE

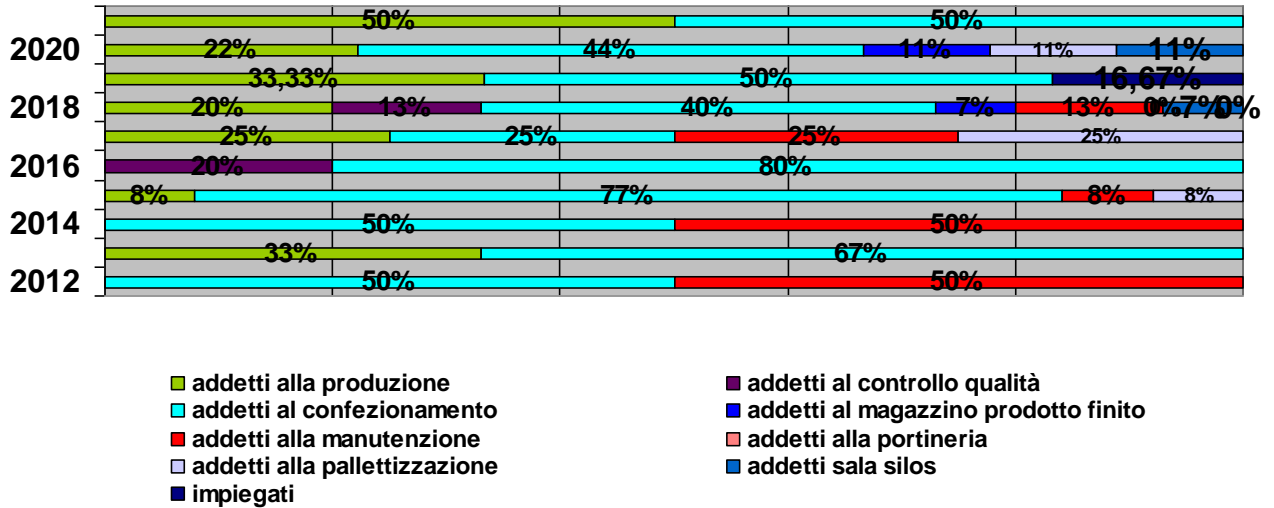


Grafico 3

- L'età media degli infortunati nell'anno 2021, come rappresentato nel **grafico 4**, ricade nella fascia di maggiore popolazione.

ETA' MEDIA DEGLI INFORTUNATI

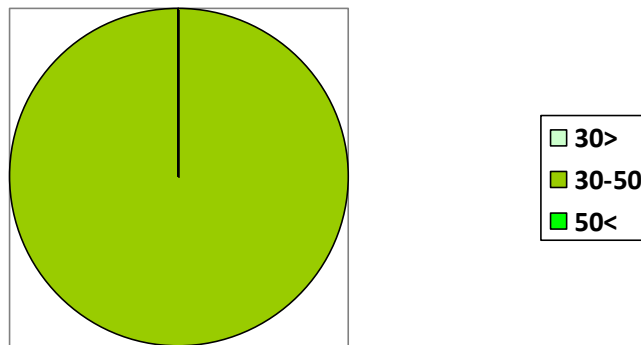


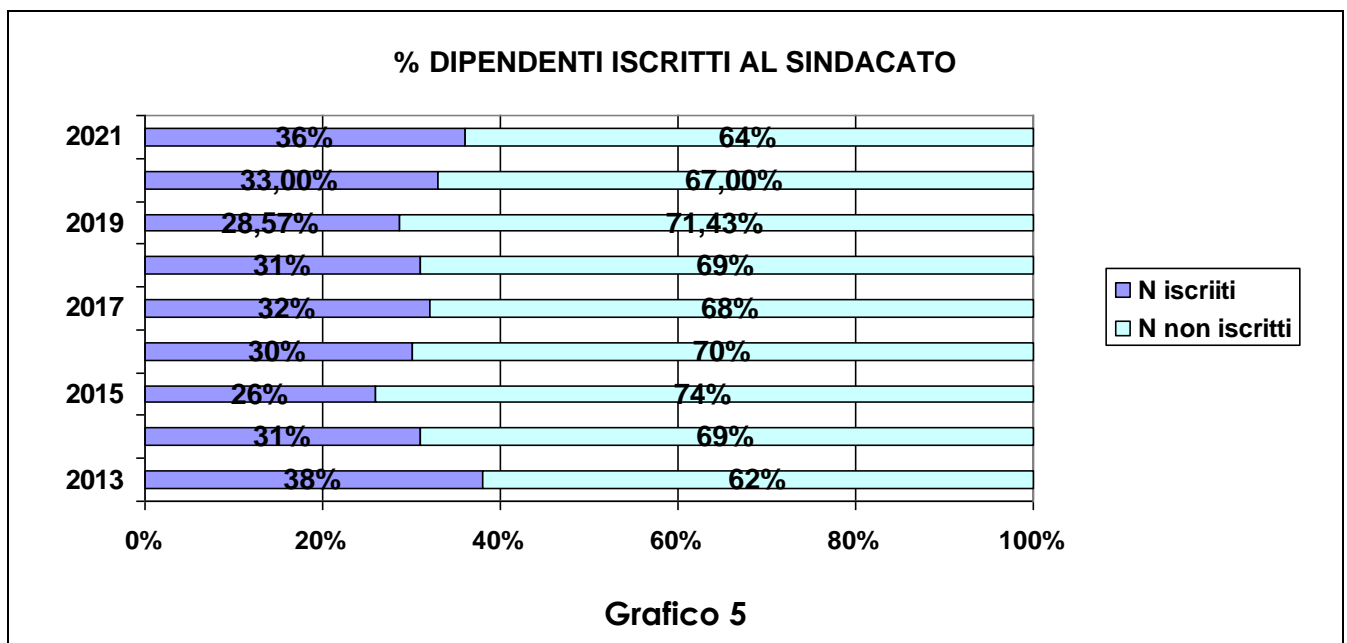
Grafico 4

Libertà di associazione e di contrattazione

Il Pastificio Garofalo rispetta il diritto di tutto il personale ad aderire ad organizzazioni sindacali e di partecipare alla contrattazione collettiva.

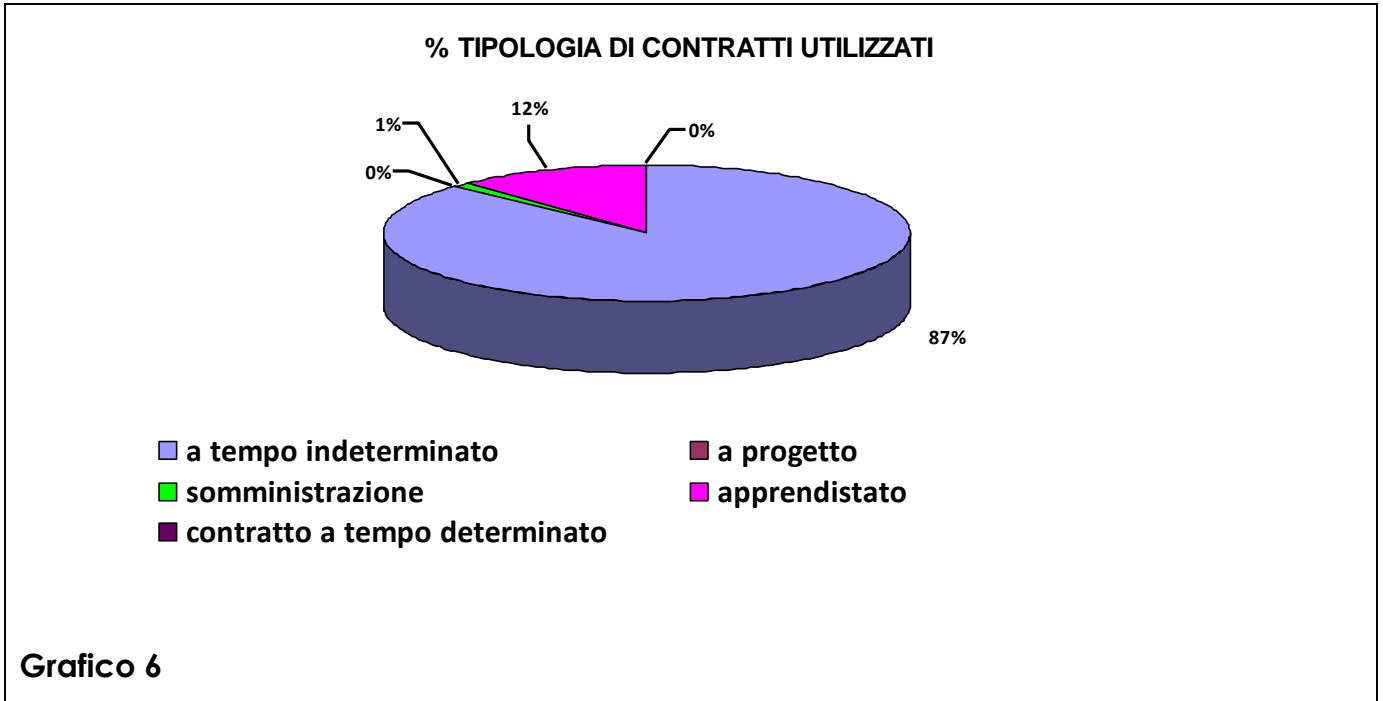
Azioni

- All'interno dell'azienda sono presenti 2 associazioni sindacali (CIGL e CISL) e sono stati eletti sei rappresentanti;
- Da gennaio 2015 l'azienda ha messo a disposizione una sala specifica per favorire gli incontri tra gli RSU ed il personale aziendale.
- Nell'ultimo anno il numero degli iscritti al sindacato rispetto al numero dei dipendenti si è mantenuto in linea con gli anni precedenti (**grafico 5**), la percentuale degli iscritti si attesta intorno al 35%.

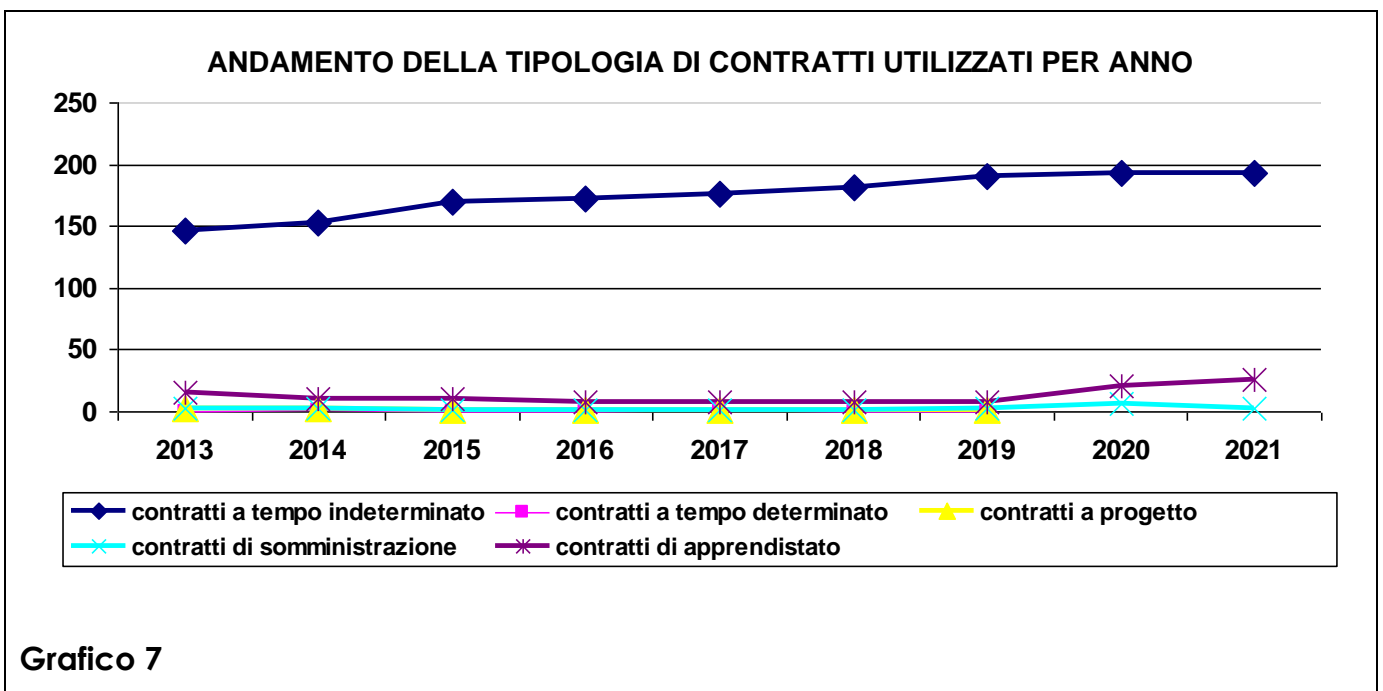


- Il contratto collettivo applicato in azienda è quello per i lavoratori dell'industria alimentare che risulta rispettato in tutti i suoi aspetti;

- Il contratto a tempo indeterminato è stato da sempre la forma contrattuale maggiormente utilizzata dal Pastificio, nel 2021 il 87% del personale è assunto con tale forma contrattuale come si evince dal **Grafico 6**;



- Inoltre come si evince dal **Grafico 7** negli ultimi anni la maggior parte dei contratti flessibili sono stati trasformati in contratti a tempo indeterminato.



Discriminazioni

Il Pastificio Garofalo non attua discriminazioni nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a: razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Azioni

- la percentuale di personale femminile (**grafico 8**) in azienda è significativamente inferiore rispetto a quella maschile ma è in aumento sia nella categoria impiegati che negli addetti di reparto (**grafico 9**);
- nella categoria operai l'elevata presenza maschile è determinata dalle tipologie di attività svolte e dalla organizzazione del lavoro ripartito in tre turni incluso il notturno.

RIPARTIZIONE DEI LAVORATORI IN BASE AL SESSO

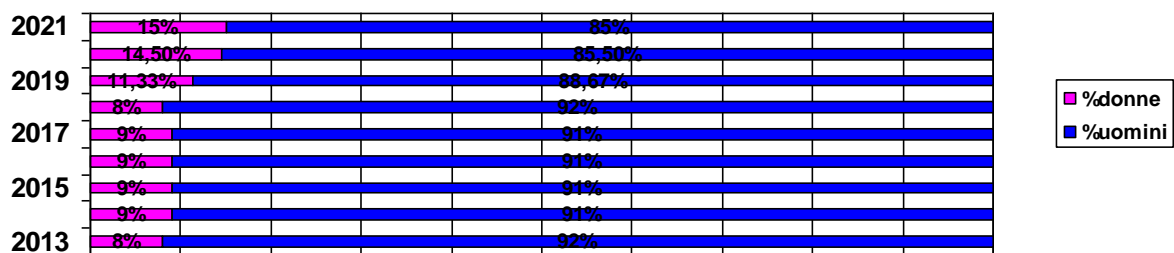
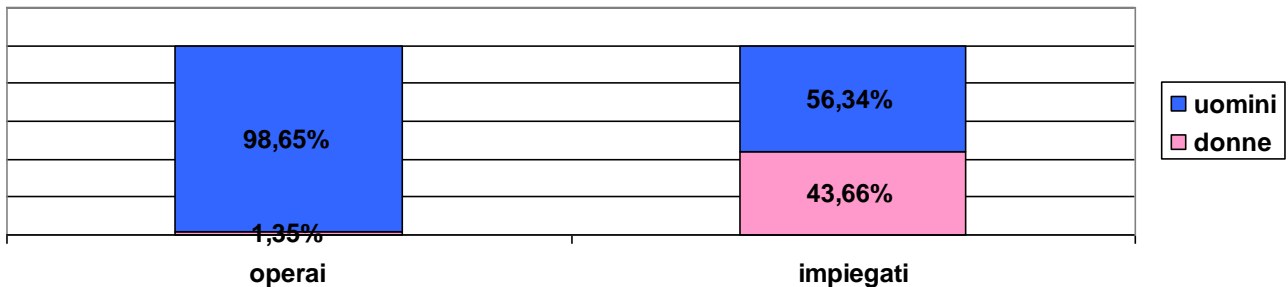


Grafico 8

**RIPARTIZIONE %DELLA PRESENZA FEMMINILE NELLE DIVERSE
MANSIONI**

Grafico 9

Procedure Disciplinari

Il Pastificio Garofalo non attua e non sostiene l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, o abuso verbale.

Azioni

- il regolamento relativo ai provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL dell'industria alimentare è disponibile presso le bacheche aziendali e visionabile sul portale aziendale;
- i provvedimenti disciplinari, a seconda della gravità della mancanza del lavoratore, prevedono l'ammonizione verbale, l'ammonizione scritta, la multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro, il licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto;

- per evitare comportamenti coercitivi o abusi verbali, sono state predisposte tre cassette dei suggerimenti e reclami in cui c'è la possibilità di inoltrare segnalazioni anche in forma anonima;
- due volte l'anno il rappresentante della direzione della SA8000 si incontra con gli RSU ed i rappresentanti dei lavoratori per la SA 8000 al fine di raccogliere segnalazioni e suggerimenti da parte del personale aziendale;
- tutte le segnalazioni sono riportate in un apposito registro, verificate e analizzate dalla direzione.

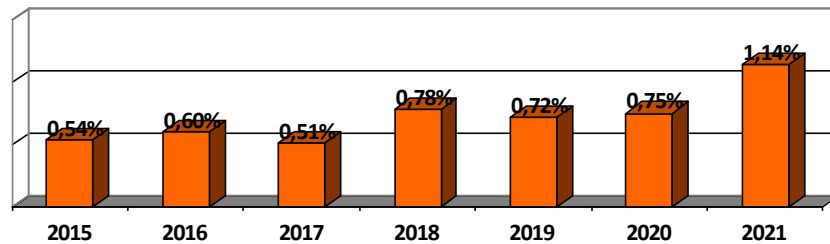
Orario di lavoro

Il Pastificio Garofalo applica un orario di lavoro che rispetta pienamente le regole stabilite dal Contratto Nazionale applicato e dalle leggi applicabili in materia. Il lavoro straordinario richiesto si svolge in forma volontaria e retribuito come previsto dal contratto applicato. Il leggero aumento registrato è motivato dalla necessità di coprire i turni nonostante l'aumento dei giorni di malattia dovuto alle assenze per Covid e/o quarantena preventiva.

Azioni

- L'orario di lavoro è controllato tramite un sistema di rilevazione presenze del personale attraverso badge forniti al personale;
- E' stato redatto un regolamento che informa il personale sull'orario di lavoro;
- Le ore totali di straordinario nel 2021 rappresentano una percentuale molto bassa (1,14%) rispetto all'orario totale di lavoro;

- L'ufficio paghe monitora le ore di straordinario svolte dal personale, verificando che non siano superate le 250 ore pro capite annue, così come previsto da CCNL (Grafico 10).

% ORE DI STRAORDINARIO SUL TOTALE ORE LAVORATE**Grafico 10**

Retribuzione

Il Pastificio Garofalo corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva applicata.

Azioni

- La retribuzione è attribuita rispettando i livelli contrattuali (**Grafico 11**);
- la retribuzione è erogata tramite accredito sul conto corrente bancario.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE PER LIVELLI DI RETRIBUZIONE

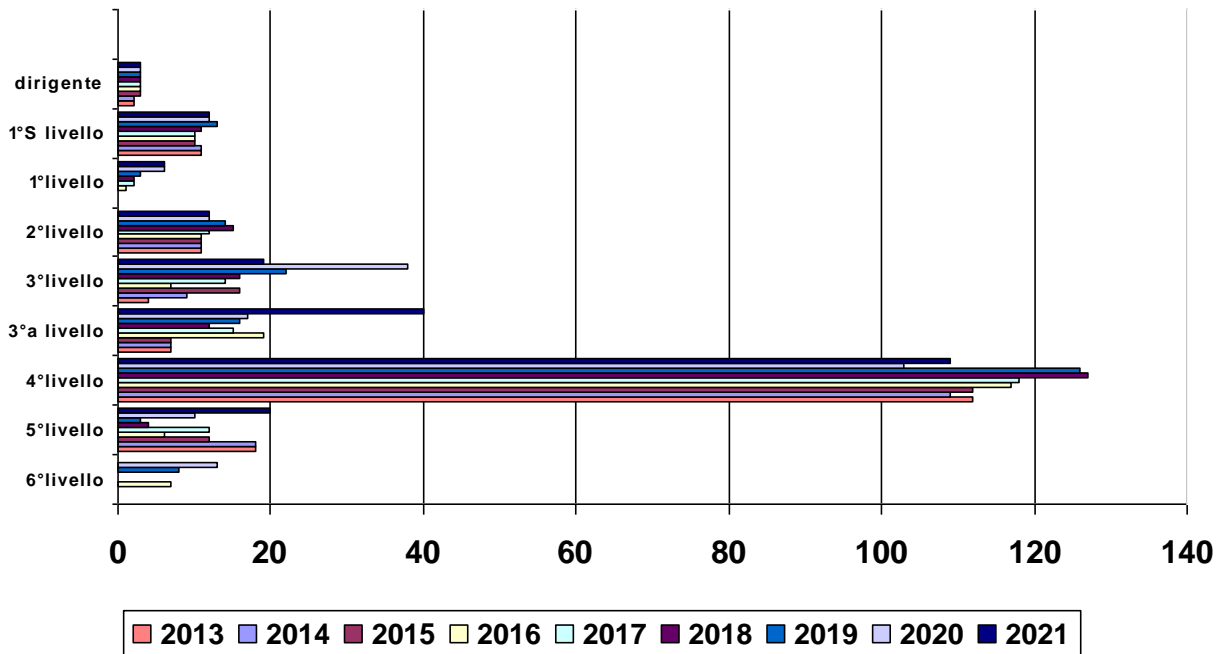


Grafico 11

Sistema di gestione

Il Pastificio Garofalo ha implementato un sistema di gestione della Responsabilità Sociale gestito tramite un' articolata documentazione:

- Manuale che descrive l'intero sistema;
- Procedure elaborate allo scopo di fornire in modo dettagliato e documentato le modalità di svolgimento delle attività implementate;
- RegISTRAZIONI, che evidenziano che il Sistema è regolarmente implementato e correttamente gestito.

Politica SA 8000

Il Pastificio Garofalo ha revisionato la propria politica il 1 settembre 2020 e ogni anno definisce gli obiettivi rivolti al miglioramento delle condizioni lavorative.

La divulgazione della Politica è garantita all'esterno tramite il proprio sito internet e all'interno sia mediante esposizione nelle bacheche aziendali che pubblicazione sul portale aziendale.

La Politica aziendale inoltre è stata inviata nel corso degli anni precedenti ai fornitori, clienti e altre parti interessate al fine di sensibilizzare i propri interlocutori sulla tematica della Responsabilità sociale.

Rappresentante dei lavoratori SA 8000

Sono state definite le procedure per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la SA 8000, questi sono eletti direttamente dal personale ogni 3 anni. Attualmente sono presenti due rappresentanti uno per gli impiegati e uno per gli operai eletti nel corso del 2021.

Formazione SA 8000

- La formazione del personale sui temi della Responsabilità Sociale e sui principi della SA 8000 è erogata al personale neoassunto e rinnovata periodicamente;
- In occasione degli incontri formativi sono consegnate al personale la norma SA 8000 e la politica aziendale;

- A tutti i dipendenti, in fase di assunzione, è consegnata una comunicazione scritta con la quale si informa che sul portale aziendale, tra gli altri, sono presenti i seguenti documenti:
- Requisiti della norma SA 8000;
 - Informazioni sulle modalità di effettuare segnalazioni;
 - Politica aziendale;
 - CCNL;
 - Regolamento interno.

Controllo fornitori

Il Pastificio Garofalo seleziona e valuta il proprio parco fornitori anche in funzione della norma SA 8000.

Tutti i fornitori sono invitati a sottoscrivere una Lettera di impegno ai requisiti SA 8000, mentre i fornitori che svolgono attività lavorative presso lo stabilimento sono oggetto di audit di seconda parte al fine di verificare la loro conformità alla norma SA 8000.

Attualmente il 90% dei fornitori qualificati ha inviato controfirmata per accettazione la Lettera di impegno ai requisiti SA 8000.

Riesame del Sistema di gestione della Responsabilità Sociale

Almeno una volta l'anno il sistema di gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un riesame da parte della Direzione finalizzato a verificare l'adeguatezza degli strumenti (manuale, procedure, politica...) e delle azioni implementate, ad analizzare il grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti, definendone di nuovi in funzione dei risultati raggiunti.

Comunicazioni interne ed esterne

Il Pastificio Garofalo ha predisposto i seguenti strumenti di comunicazione interna:

- 2 bacheche, dove è possibile visionare, la politica aziendale, la procedura di recupero dei minori e il codice disciplinare;
- 3 cassette dei suggerimenti e reclami, in cui è possibile sporgere reclami, anche in forma anonima, da parte del personale.

Per le comunicazioni esterne è utilizzato il sito internet aziendale nel quale sono pubblicati i seguenti documenti:

- Politica della SA 8000;
- Certificato SA 8000;
- Il Bilancio SA 8000 aggiornato ogni anno;
- Eventuali comunicazioni etico-sociali.

Il Pastificio Garofalo, inoltre, contribuisce economicamente tramite donazioni a diverse iniziative sociali legate principalmente, ma non solo, al territorio in cui risiede il sito operativo (**Grafico 12**).

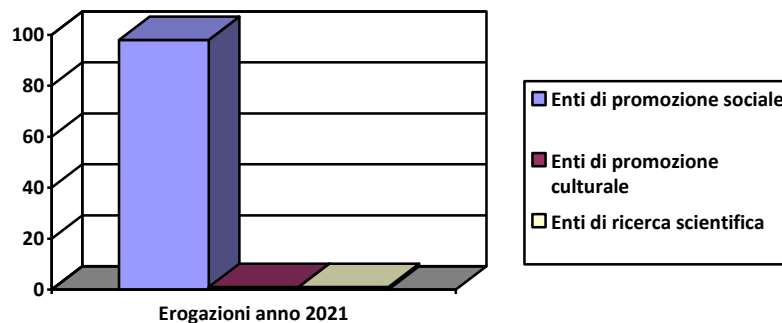


Grafico 12

La Direzione, avendo intuito che la vera ricchezza di un'azienda sono le risorse umane, è da sempre concentrata nel miglioramento delle condizioni di lavoro al fine di fidelizzare i propri lavoratori.

La trasformazione negli anni di contratti di lavoro flessibili in contratti di lavoro a tempo indeterminato, l'incremento delle modalità e degli strumenti di comunicazione messi a disposizione al personale per effettuare eventuali segnalazioni e reclami, garantire sempre e comunque una retribuzione conforme ai livelli contrattuali e sistemi di incentivazione economica (premi e benefit), l'investimento nel migliorare gli ambienti di lavoro, nella formazione del personale e nella prevenzione della sicurezza, sono alcuni esempi che dimostrano l'impegno dell'azienda nell'adozione di una politica rivolta al lavoratore e alle sue esigenze.

Diversi sono stati gli obiettivi raggiunti in tal senso anche su richiesta e suggerimento degli stessi lavoratori:

- Predisposizione di una specifica sala messa a disposizione dei rappresentanti sindacali per svolgere eventuali incontri con il personale;
- Redazione di un contratto specifico per la fornitura di servizi lavanderia degli abiti da lavoro del personale;
- Realizzazione di barriere acustiche e pannelli insonorizzanti per ridurre il rumore interno nel reparto confezionamento.
- Implementazione e certificazione di un sistema di gestione per la salute e sicurezza e la prevenzione sui luoghi da lavoro conforme alla norma ISO 45001, al fine di migliorare il controllo e la gestione di tali aspetti;
- Installazione di un nuovo impianto di condizionamento nel reparto confezionamento al fine di mitigare le temperature troppo elevate soprattutto nel periodo estivo.
- Implementazione tra i lavoratori di una campagna di vaccinazioni anti-influenza nel periodo autunnale su base volontaria.
- Implementazione tra i lavoratori di una campagna di screening per il Covid-19 (tamponi rapidi antigenici) su base volontaria a cura di un presidio medico specialistico
- Installazione di barriere a protezione del traffico pedonale nei piazzali del pastificio.
- Motorizzazione del carro ponte presente in sala lavatrafilerie.