

MOLLIFICIO F.LLI BALLOTTA



Ogni Azienda, indipendentemente dalle dimensioni, ha una sua ragione di esistere,
possiede **valori** ed **obiettivi**.

Questi sono lo scopo della sua esistenza.

La **comprensione** e la **condivisione** di questi valori e obiettivi condiziona in misura
notevole il successo dell'Azienda stessa.

E' tra i nostri obiettivi quello di contribuire al benessere di tutta la comunità in cui operiamo,
con particolare enfasi sulla **responsabilità ambientale** e **sociale**.

Ivo, Alberto, Elisabetta Ballotta

Edizione Aprile 2007

IL BILANCIO SA8000 DEL MOLLIFICIO F.LLI BALLOTTA

Il Bilancio SA8000 ha il fine di:

- descrivere quanto abbiamo pianificato ed attuato in Azienda per rispettare quanto previsto nello standard di riferimento SA 8000;
- comunicare alle parti interessate i risultati ottenuti e gli obiettivi futuri

Sono state individuate come parti interessate:

- I lavoratori ed i loro Rappresentanti, con i quali comunichiamo sia attraverso incontri periodici, sia attraverso colloqui individuali, sia attraverso la bacheca aziendale;
- Le OO.SS., con le quali comunichiamo soprattutto in occasione di richieste specifiche da parte dei Rappresentanti Territoriali;
- I fornitori, con i quali abbiamo implementato strumenti d'informazione sul nostro sistema SA8000 e strumenti di monitoraggio sulle loro prestazioni in materia di condizioni di lavoro;
- I Clienti, con i quali evidenziamo nelle comunicazioni commerciali il nostro impegno in tema di responsabilità sociale;
- L'Associazione di Categoria alla quale siamo associati e con la quale abbiamo collaborato, portando la nostra testimonianza aziendale, in occasione di incontri di sensibilizzazione alle imprese sul tema della responsabilità sociale;
- La collettività, alla quale ci rivolgiamo presentando i nostri risultati attraverso la pubblicazione del Bilancio SA8000, attraverso la partecipazione a seminari e convegni, attraverso la collaborazione a tesi di laurea e ricerche sul tema CSR, svolte in ambito universitario.

Il Bilancio SA8000, preparato da Elisabetta nel ruolo di responsabile del sistema di responsabilità sociale, è stato condiviso con i lavoratori ed approvato dalla Direzione.

In considerazione delle dimensioni aziendali e quindi dei dati disponibili, non si è ritenuto utile effettuare elaborazioni statistiche, né fornire dati in termini percentuali, quanto piuttosto fornire un quadro preciso in valori assoluti per quelle informazioni ritenute significative.

La presente edizione del Bilancio SA8000 è relativa ai risultati raggiunti nell'anno 2006, e riporta in colore azzurro le parti nuove o modificate rispetto all'edizione dell'anno precedente; gli aggiornamenti al Bilancio vengono discussi con i lavoratori e con il/i Rappresentante/i dei lavoratori in occasione di una delle riunioni periodiche.

PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

Il MOLLIFICIO F.LLI BALLOTTA inizia l'attività il 15 gennaio 1959, grazie al Suo attuale Presidente, sig. Ivo Ballotta, unitamente ai fratelli Duilio ed Arnaldo.

L'idea nasce dal desiderio di intraprendenza e di passione per il proprio lavoro, svolto presso un altro storico Mollificio locale: erano gli anni 1944-45 quando, per mancanza di sale e di elettricità, per il rinvenimento delle molle, si accendeva il fuoco sotto una botte contenente sabbia.

Il Mollificio F.Lli Ballotta, situato inizialmente in via del Greto, a Bologna, in un garage a due piani di fianco al fiume Reno, è vittima di un'alluvione nel 1969, ma soci e collaboratori, animati dalla solita forza che li contraddistingue, spalando acqua e gettando rottami, riescono in breve a riprendere la produzione. In quel periodo c'erano otto dipendenti ed il tipo di produzione comprendeva molle in filo al carbonio e molle in piatto. Occupava, in questo contesto, anche il mercato delle molle pesanti avvolte a caldo e molle a balestra

per sospensioni ferroviarie. Mercato che, per una scelta aziendale è stato abbandonato. Dopo circa un anno dall'alluvione, il Mollificio cambia residenza (quella attuale), situata in località Bargellino di Calderara di Reno in via Persicetana, 8, alla quale si è recentemente aggiunto un secondo sito produttivo localizzato a pochi metri di distanza, in via Castagnini n. 26.

Attualmente il Mollificio si rivolge ad un mercato prevalentemente nazionale, per applicazioni oleodinamiche, utensili, tessili, agricole, automobilistiche, ferroviarie, ed altre.

POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

Perché un sistema di responsabilità sociale?

Perché la qualità di qualsiasi processo, per quanto ben preparato e pianificato, è determinata dalla motivazione del personale adibito alla conduzione del processo stesso. Dal momento che tutta l'Azienda è vista come un insieme di processi la motivazione del personale risulta fondamentale per l'eccellenza dell'Azienda. Pertanto la motivazione del personale deve essere considerata una risorsa ed è dovere della direzione trovare gli strumenti atti ad alimentarla.

La Direzione ritiene di aver trovato questo strumento nell'applicazione dello standard SA8000 ed è per questo motivo che questo strumento è stato definito «Risorsa Etica».

Fattori quali motivazione, coinvolgimento ecc. sono difficilmente quantificabili; si può ottenere tuttavia una certa confidenza di "star andando nella direzione giusta" dal livello di successo delle «Riunioni SA8000».

Si tratta di riunioni periodiche allargate a tutto il personale dove si fa il punto della situazione e nelle quali tutti possono esprimere liberamente le proprie opinioni. Dal confronto che ne scaturisce nascono quasi tutte le decisioni che influenzano la vita nell'Azienda.

Prerogativa essenziale per la buona riuscita delle riunioni è un personale con la certezza che non si troverà mai in situazioni poco dignitose, un personale con la certezza di parità di trattamento e di pari opportunità. L'SA8000 prepara le basi per queste certezze e determina il modo di conduzione della riunione stessa; prepara quindi quel substrato essenziale alla buona riuscita, dove per buona riuscita s'intende che la riunione deve concludersi con un risultato: deve generare idee, deve appianare eventuali attriti/incomprensioni, deve riallineare/mantenere allineato le menti verso l'obiettivo comune.

Questa è l'SA8000 applicata "verso l'interno" dell'Azienda. Verso l'esterno ha un impatto molto grande, prima di tutto verso i nostri fornitori. Infatti è determinante per la qualità del prodotto il modo di conduzione del processo e si è appena visto il peso che hanno quei fattori umani impalpabili sulla buona riuscita del processo stesso. È per questo che abbiamo esteso il flusso di qualificazione dei nostri fornitori aggiungendovi una parte specifica per l'SA8000.

Sono tutte azioni che portano ad un coinvolgimento sempre maggiore del personale nella soluzione dei problemi dell'Azienda. Sono cioè attività di miglioramento che non possono che portare benefici all'Azienda, che trasformano la «Responsabilità Sociale» in risorsa, appunto «Risorsa Etica».

La responsabilità sociale non è quindi attività per un "principe illuminato" o "datore di lavoro filantropo" né tanto meno per un "buon padrone"; la responsabilità sociale non prevede nessun tipo di paternalismo ma è "Controllo Qualità" nell'accezione più ampia del termine.

LAVORO INFANTILE

I PRINCIPI E LE REGOLE

Crediamo che un elemento che caratterizza il grado di civiltà di una società sia il rispetto dei bambini. Purtroppo invece sono diversi gli ambiti dai quali giungono segnali di un mondo organizzato dagli adulti per gli adulti, e spesso è la logica assoluta del profitto alla base di quei comportamenti che violano i diritti dei bambini. Il nostro impegno a favore della tutela dei diritti dei bambini si concretizza nel **non impiegare lavoro infantile ed in periodiche elargizioni a favore di ONG** (Unicef, Telefono Azzurro). Nel rispetto dei principi sanciti in diversi documenti emanati dall'ILO, nella nostra azienda **non utilizziamo e, per quanto ci è possibile, evitiamo che venga utilizzato dalle aziende con le quali collaboriamo, il lavoro di bambini di età inferiore ai 16 anni**. La difficoltà di reperimento di manodopera potrebbe far sì che si renda necessario assumere in Azienda giovani lavoratori di età compresa tra i 16 ed i 18 anni. In questa ipotesi il nostro impegno è prima di tutto quello di adibire i giovani a mansioni che non ostacolino in alcun modo il loro sviluppo fisico e mentale.

Attraverso i **contratti di apprendistato (sia di istruzione sia di formazione)**, ci impegniamo ad impartire ai giovani apprendisti l'insegnamento necessario affinché essi possano conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, utilizzandone l'opera. Il fatto di assumere un giovane con la qualifica di "apprendista" non comporta di per sé l'instaurazione di un rapporto di apprendistato; infatti è elemento fondamentale la mansione che viene attribuita al ragazzo: essa non deve essere né troppo elementare, tale da non consentire un insegnamento finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale, né deve presumere una capacità tecnica o una maturità professionale già elevata. Per questo motivo, oltre ad assicurare che l'assunzione avvenga in conformità alla legislazione vigente, anche avvalendosi della consulenza di una Associazione di Categoria Imprenditoriale, sono state definite responsabilità specifiche in Azienda per individuare le mansioni idonee, coordinarsi con gli Enti preposti alla formazione professionale, comunicare regolarmente con la famiglia dell'apprendista.

Lo svolgimento delle attività pianificate assicura che non vengano stipulati contratti di "falso apprendistato" orientati ad un risparmio economico per l'Azienda piuttosto che ad un inserimento del giovane in ambito lavorativo.

La forma contrattuale utilizzata in alcuni casi in Azienda nell'ambito del rapporto con i giovani lavoratori d'età compresa tra i 16 ed i 32 anni, è stata quella dei contratti di formazione lavoro, non per motivi di flessibilità della durata del rapporto o di risparmio contributivo, ma perché si è ritenuto che tale modalità potesse realmente "guidare" il giovane durante l'inserimento nell'ambito aziendale. Negli ultimi anni l'Azienda non ha utilizzato i nuovi "contratti d'inserimento", essendoci stata solo una nuova assunzione di un giovane, con precedenti esperienze di lavoro.

LA SITUAZIONE AZIENDALE

Non vi sono lavoratori minori di 18 anni. Non vi sono in essere contratti di apprendistato né contratti di inserimento.

OBIETTIVI 2007

Raccogliere informazioni sulla situazione del lavoro minorile in Emilia – Romagna, ed individuare riferimenti utili per eventuali interventi su situazioni critiche, di cui possiamo venire a conoscenza presso nostri fornitori nazionali.

LAVORO OBBLIGATO

I PRINCIPI E LE REGOLE

Sulla base di quanto previsto in primo luogo dalla Costituzione della Repubblica Italiana e dallo Statuto dei lavoratori, la nostra Azienda non è mai ricorsa, né ha mai sostenuto, il **lavoro forzato**.

Viene posta particolare attenzione ad alcuni aspetti che evidenziano il rispetto della persona nella sua vita lavorativa:

- Non è prevista la presenza di **guardie giurate** a tutela del patrimonio aziendale.
Nel caso in cui per motivi eccezionali dovesse emergere tale necessità, Elisabetta è responsabile di definire nel contratto con le guardie giurate il limite della loro attività, che è diretta solo alla tutela del patrimonio aziendale e non può assolutamente essere relativa alla vigilanza sull'attività lavorativa
- Vengono fornite **informazioni** complete ed approfondite su tutti gli elementi del contratto di lavoro al momento dell'assunzione del personale: informazioni relative ai principali elementi del contratto (luogo di lavoro, data di inizio del rapporto, durata del rapporto, inquadramento, livello e qualifica, importo della retribuzione e relativi elementi costitutivi, determinazione e fruizione delle ferie, orario di lavoro), comprese quelle relative ai termini e alle modalità di recesso dal contratto di lavoro. In particolare ai lavoratori è richiesto di consegnare in copia solo i documenti previsti dal CCNL e viene consegnata al lavoratore la ricevuta di quanto ricevuto.
Nel caso di lavoratori extracomunitari, Elisabetta verifica, durante il colloquio di assunzione, il grado di conoscenza della lingua italiana e/o inglese da parte del lavoratore; ciò consente una spiegazione verbale dei termini contrattuali. Nel caso in cui il lavoratore non conosca sufficientemente nessuna delle due lingue, Elisabetta provvede a richiedere ad un professionista esterno la traduzione del contratto nella lingua conosciuta dal lavoratore.
- E' garantita **libertà di movimento** dei lavoratori all'interno dell'Azienda.
La fine del turno di lavoro è segnalata in Azienda dal suono di una sirena, che autorizza la sospensione delle attività lavorative e l'uscita dall'azienda; durante l'orario di lavoro ogni lavoratore può richiedere ad Elisabetta o Alberto di assentarsi per gravi e giustificati motivi. Al fine di favorire la comunicazione diretta tra il personale che lavora in officina ed il personale direttivo, tutti gli uffici – ed in particolare l'ufficio di Alberto e quello di Elisabetta – sono accessibili ai dipendenti.
- E' garantita **libertà di comunicazione** con i propri familiari.
Per qualsiasi emergenza o comunicazione urgente, i familiari dei dipendenti possono telefonare o recarsi direttamente presso l'azienda, richiedendo ad Elisabetta (Ufficio Commerciale) o ad Alberto (Ufficio Tecnico) di avvertire il lavoratore interessato. Il

colloquio tra il lavoratore ed il proprio familiare può svolgersi in modo riservato nella sala riunioni.

- E' garantita **una gestione trasparente dei rapporti economici** con i lavoratori. Oltre alla retribuzione, effettuata in base a quanto previsto dalla legislazione in vigore e dal CCNL, è previsto che nessun dipendente ottenga prestiti dalla nostra azienda in modo diretto o indiretto. Ciò potrebbe infatti rappresentare un elemento di costrizione al lavoro, per liberarsi dal debito contratto.

LA SITUAZIONE AZIENDALE

Non vi sono forme che rendano il lavoro non volontario da parte dei dipendenti. Nel 2000 vi è stato l'ultimo caso di dimissioni volontarie e nel 2004 una risoluzione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti d'età.

Abbiamo preso a riferimento due indicatori che riteniamo possano essere significativi del fatto che le condizioni di lavoro e le azioni svolte per il loro miglioramento continuo sono riconosciute dai dipendenti che restano in Azienda volontariamente più anni, partecipando alle azioni di miglioramento:

- L'anzianità media di servizio è di 16 anni
- 2 dipendenti che avevano dato le dimissioni per motivi personali, nel momento in cui hanno deciso di rientrare in Azienda sono stati riassunti, e da alcuni anni sono tornati ad essere nostri collaboratori.

OBIETTIVI 2007

Mantenere la situazione attuale in Azienda. Verificare il rispetto di questo requisito presso fornitori che operano in Paesi nei quali può essere utilizzato il lavoro dei carcerati.

SALUTE E SICUREZZA

I PRINCIPI E LE REGOLE

Lavorando in conformità alla L.626/1994 ed alle successive modifiche, abbiamo adottato tutte le **misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute dei lavoratori**. A questo proposito, in seno al Consiglio di Amministrazione, è stata nominata Elisabetta quale **responsabile del servizio prevenzione e protezione**.

I lavoratori hanno invece eletto un proprio **rappresentante per la sicurezza** nella figura di Fabrizio.

Sotto la responsabilità di Elisabetta è stato applicato uno specifico metodo di **valutazione del rischio**; la valutazione viene aggiornata a seguito di aggiornamenti legislativi e/o cambiamenti significativi dei processi, degli ambienti o della struttura organizzativa, che possano ripercuotersi sull'esposizione a rischi da parte dei lavoratori.

Tutti i lavoratori possono partecipare, tramite Fabrizio, alla valutazione dei rischi, così come sono chiamati a verificare in prima persona l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione stabilite, e a promuovere l'attuazione di ulteriori misure ritenute idonee a tutelare la loro salute ed integrità fisica.

Le **situazioni di emergenza** vengono gestite secondo quanto previsto dalla legge.

In conformità alla legislazione vigente, e secondo le modalità previste dalle procedure del sistema qualità, è stata fatta **formazione** ai dipendenti circa le misure da adottare in materia di prevenzione, in particolare per la prevenzione incendi, per le

prime misure di pronto soccorso, e per i compiti assegnati al rappresentante per la sicurezza. Tale formazione è prevista anche per i nuovi assunti.

L'informazione/formazione specifica in relazione alla mansione svolta, viene inoltre erogata in tutti i casi di attribuzione di nuova mansione, introduzione di nuovi macchinari o variazioni dei processi produttivi

Nelle riunioni trimestrali del Comitato Qualità vengono trattate anche le tematiche relative alla salute e sicurezza per la definizione di eventuali **azioni di miglioramento**. L'andamento complessivo dal 1996 ad oggi, evidenzia un trend di diminuzione degli infortuni.

Sia al momento dell'assunzione, sia successivamente con periodicità annuale, viene effettuata una visita a cura del **medico competente** nominato dall'azienda. La visita è relativa sia al personale che agli ambienti di lavoro. Durante tale visita il medico rinnova la formazione verbale al dipendente e rilascia una relazione sullo stato di salute generale dei dipendenti (in forma anonima). E' garantita la **pulizia** dei bagni attraverso un servizio affidato all'esterno. L'acqua potabile è accessibile, ed i dipendenti hanno a disposizione un frigo in cui conservare eventuali alimenti/bevande.

Non sono previsti dormitori in quanto il lavoro si svolge su un unico turno; nel caso in cui decidessimo di istituire un servizio di mensa o di dormitorio, sarebbero garantite, previa apposita valutazione dei rischi, tutte le misure di sicurezza ed igiene necessarie.

LA SITUAZIONE AZIENDALE

Il documento di valutazione dei rischi è aggiornato, sia in riferimento alle integrazioni legislative (rischio chimico) sia in riferimento al nuovo sito produttivo. A seguito dell'acquisto di una nuova attrezzatura nel 2004, è stata predisposta la specifica scheda di valutazione dei rischi (che non ha però evidenziato rischi diversi dalle attrezzature della stessa tipologia già in uso in Azienda).

La situazione degli infortuni sul lavoro negli anni è rappresentata dalla seguente tabella:

ANNO	N.INFORTUNI	GG.ASSENZA
2001	3	10
2002	1	2
2003	2	9
2004	1	4
2005	0	0
2006	1	40

Abbiamo deciso di monitorare gli indici previsti dalla norma UNI 7249, "Statistiche degli infortuni sul lavoro", che per il 2006 risultano essere i seguenti:

$$\text{indice di frequenza} = \frac{n^{\circ} \text{ infortuni}}{n^{\circ} \text{ ore lavorate}} \times 1.000.000 = \frac{1}{26910} \times 1.000.000 = 3,72\%$$

$$\text{indice di gravità} = \frac{40+0+0}{100} \times 1.000.000 = 0,4\%$$

Oltre ai numeri, bisogna considerare anche la tipologia degli infortuni ed i risultati delle azioni intraprese: infatti mentre 2 degli infortuni avvenuti nel 2001 e quello avvenuto nel 2002 erano legati al mancato o non corretto utilizzo di DPI, per i quali è stata fatta apposita azione di formazione e sensibilizzazione ai lavoratori (utilizzo occhiali e guanti), gli infortuni avvenuti nel 2003 sono relativi all'urto di una cassetta di materiale ed al sollevamento di un carico (lombalgia); mentre dall'analisi del primo infortunio non si è ritenuto di avviare azioni correttive, si è definita un'azione di miglioramento per la sensibilizzazione dei lavoratori nella movimentazione dei carichi. Anche l'infortunio del 2004 non ha comportato azioni correttive specifiche, a seguito di un approfondimento delle cause sia con il lavoratore coinvolto sia con il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.

Il trend positivo che ha portato a non avere infortuni nel 2005 non ha ridotto comunque l'impegno a proseguire le azioni di sensibilizzazione all'utilizzo dei corretti DPI e alla corretta movimentazione dei carichi, e l'infortunio del 2006, per quanto più grave in termini di giornate di assenza, è stato un evento non prevedibile (utilizzo non corretto di uno strumento di lavoro).

Rispetto agli investimenti effettuati nel corso del 2003, orientati al miglioramento non solo degli aspetti di sicurezza del luogo di lavoro ma anche delle condizioni dell'ambiente di lavoro, nel 2004 sono state completate alcune migliorie (in particolare sono state coperte le vetrate, anche sulla base delle indicazioni emerse in uno degli incontri con i Rappresentanti dei Lavoratori).

INVESTIMENTI 2004	INVESTIMENTI 2005	INVESTIMENTI 2006
Copertura vetrate € 3553,19	Verifiche impianti € 1162	Verifiche impianti € 1273
	Protezioni macchinari €231	Visite preventive e periodiche €623
	Sicurezza impianti €395	Sicurezza impianti €395
	Abbigliamento e DPI €1471	Abbigliamento e DPI €3961
		Formazione antincendio €245
		Medicinali e cartellonistica € 45
		Analisi vibrazioni €400

Inoltre vengono sostenuti dall'Azienda i costi per la distribuzione delle bevande (acqua e caffè).

Rispetto agli obiettivi indicati per l'anno 2006, è stata formata Lorenza per essere parte della squadra antincendio, e si sono conclusi i lavori di rifacimento della parte esterna del sito di Via Persicetana, anche se poi si è deciso di non fare una nuova uscita di sicurezza ma di realizzare un'apertura utile a migliorare l'ambiente di lavoro.

OBIETTIVI 2007

L'obiettivo generale è quello di mantenere il basso livello di infortuni legati al mancato o non corretto utilizzo dei DPI e prevenire altre forme di infortuni/incidenti. A tale proposito si definisce come obiettivo specifico il riesame completo del Sistema di gestione della sicurezza, con il supporto di un consulente esterno, al fine di migliorare la documentazione ad oggi sviluppata ed individuare eventuali miglioramenti da apportare per una maggiore tutela dei lavoratori.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

I PRINCIPI E LE REGOLE

Sulla base di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, **garantiamo a tutti i lavoratori il diritto a costituire associazioni sindacali, ad aderirvi e a svolgere attività sindacale.**

Ciascun lavoratore può decidere in qualsiasi momento di associarsi ad un sindacato liberamente scelto, sottoscrivendo una apposita delega.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, nella sala riunioni messa a disposizione dall'Azienda, per discutere delle problematiche sindacali e di lavoro che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Inoltre è messa a disposizione dei lavoratori una bacheca per diffondere le pubblicazioni/comunicazioni inerenti le materie sindacali. Qualora venisse utilizzata in modo improprio, per diffondere materiale offensivo o discriminatorio nei confronti di un individuo o gruppi di individui, Elisabetta ed Alberto hanno l'autorità per rimuovere il materiale esposto e per avviare le opportune azioni correttive.

Non vengono in alcun modo discriminati i lavoratori che decidano di aderire, non aderire o sospendere l'adesione ad una associazione sindacale o che svolgano in prima persona attività sindacale. In particolare tali lavoratori non sono soggetti ad atti discriminatori nel momento dell'assunzione e durante tutto il rapporto di lavoro nell'assegnazione di mansioni o qualifiche, provvedimenti disciplinari o nella retribuzione.

Ai lavoratori che richiedano di partecipare ad **attività formative del sindacato**, concediamo i necessari permessi, secondo tempi e modalità che non creino disagi alle necessità organizzative o produttive aziendali.

Nella nostra Azienda non vi sono mai state vertenze sindacali specifiche, ma i lavoratori sono sempre stati liberi di aderire agli **scioperi** indetti dalle organizzazioni sindacali, senza che da parte nostra si siano mai tenuti comportamenti diretti a impedire o limitare tale diritto.

La nostra azienda applica il **Contratto Collettivo Nazionale di lavoro** stipulato tra UNIONMECCANICA – CONFAPI (rappresentanti delle aziende) e FIM – CISL, FIOM – CGIL, UILM – UIL (rappresentanti dei lavoratori) condividendo il principio che la contrattazione collettiva consente ai lavoratori di accedere a benefici economici che non abbiano caratteristiche inflazionistiche e nel contempo consente alle imprese una gestione programmata del costo del lavoro e lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

Elisabetta è responsabile di consegnare una copia del CCNL ad ogni lavoratore o, in mancanza di disponibilità, a rendere consultabile la copia presente in ufficio.

LA SITUAZIONE AZIENDALE

Attualmente in Azienda è presente una sola Organizzazione Sindacale, alla quale sono associati 10 dipendenti su 13.

La seguente tabella riassume le ore di assemblea retribuita e di sciopero da parte dei dipendenti:

	h. assemblea retribuita	h. sciopero
2003	31	31,7
2004	39	32
2005	27	224

2006	70	0
------	----	---

Il dato relativo alle ore di sciopero del 2005 risulta di molto superiore a quello del precedente biennio, ma bisogna segnalare che si è trattato sempre di scioperi di carattere nazionale o regionale. **Nel 2006 non vi sono invece state ore di sciopero, mentre sono state usufruite più ore di assemblea retribuita.**

Dal 2003 non sono state più fatte ore di cassa integrazione. Nel corso del 2004 è cambiato il delegato di zona del Sindacato, con il quale sino ad ora non vi sono state occasioni di confronto diretto.

Alla risorsa nuova inserita in ufficio è stato messa a disposizione copia del CCNL applicato.

OBIETTIVI 2007

Viene confermato l'obiettivo generale del 2006 di mantenere una situazione aziendale che rappresenti un efficace equilibrio tra la necessità di informazione e supporto da parte del Sindacato di appartenenza dei lavoratori, e la contrattazione diretta con i lavoratori stessi su condizioni specifiche aziendali. Tale obiettivo viene mantenuto attraverso:

- il mantenimento di tutte le forme previste dal CCNL per l'esercizio concreto del diritto di associazione e contrattazione collettiva da parte dei lavoratori (flusso delle comunicazioni da parte del Sindacato di zona, assemblee retribuite, ecc.)
- il mantenimento delle riunioni trimestrali per affrontare direttamente con i lavoratori le situazioni contingenti e gli obiettivi di miglioramento delle loro condizioni lavorative;

PARITA' DI TRATTAMENTO E PARI OPPORTUNITA' PER TUTTI I LAVORATORI

PRINCIPI E REGOLE

Applichiamo in azienda quei principi e quei valori che ci guidano in quanto cittadini: **“tutti i cittadini hanno pari dignità sociale.....senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali”** (art. 3 Costituzione della Repubblica Italiana). In quanto imprenditori assicuriamo di non adottare o dare sostegno ad alcuna pratica discriminatoria, intendendo qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'opinione politica, la nazionalità, il ceto sociale, l'età, la diversa abilità, l'appartenenza sindacale, la quale annulli o comprometta l'uguaglianza delle possibilità o del trattamento nell'impiego. L'uguaglianza di trattamento viene garantita in tutti gli ambiti della vita lavorativa, sia con riferimento ad aspetti strettamente legati al lavoro (assunzione, formazione, promozione, retribuzione, licenziamento, pensionamento), sia con riferimento ad aspetti più strettamente legati alla persona. In tal senso è stata posta particolare attenzione a tre aspetti:

1. garantire a tutti i lavoratori il **diritto di seguire principi o pratiche** legati ad una loro appartenenza religiosa, razziale, nazionale, sessuale, sindacale o politica, nel rispetto delle altre persone e delle regole organizzative aziendali.
2. condividere con i lavoratori di entrambi i sessi una procedura organizzativa ispirata alla convinzione che **qualsiasi comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro non è ammissibile** se:
 - È indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce;

- Il suo rigetto o la sua accettazione vengono assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o dai dipendenti a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione, all'assunzione, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente all'impiego;
 - Crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante
3. **evitare ogni forma di discriminazione indiretta**, intendendosi per essa ogni trattamento pregiudizievole, conseguente all'utilizzo di criteri che danneggino in modo proporzionalmente maggiore uno o più lavoratori, e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa. In tal senso è stata recepita la legislazione più recente (L.215/2003 - L.216/2003)

Rispettando i principi costituzionali per i quali "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore" e la legislazione vigente – in primo luogo lo Statuto dei lavoratori e la L.n.125/1991- viene garantita a tutti i lavoratori una **uguaglianza di remunerazione per un lavoro di pari valore**, sulla base delle categorie professionali e dei livelli retributivi previsti dal CCNL.

I **passaggi di categoria dei lavoratori** avvengono secondo quanto previsto nel CCNL; l'attribuzione di mansioni o responsabilità superiori a quelle previste al momento dell'assunzione e/o un trattamento economico superiore a quanto previsto dal CCNL sono legate alle qualità personali, esperienza, attitudini, diligenza al lavoro e mai a criteri discriminatori.

Alle lavoratrici, gestanti e puerpere, indipendentemente dal loro stato civile e dal fatto che siano assunte con contratto a tempo indeterminato o di altro tipo (es. formazione lavoro o apprendistato), sono concessi tutti i benefici definiti dalla legislazione in vigore e dal CCNL per la **tutela della maternità**. Inoltre viene applicata la più recente disciplina sui congedi, basata sul principio della **parità di partecipazione dei genitori - lavoratori (madre e padre) alla cura e all'educazione dei figli**.

SITUAZIONE AZIENDALE

Gli indicatori che riteniamo significativi della nostra situazione aziendale in merito al tema della discriminazione sono i seguenti:

- Composizione forza lavoro per sesso:

uomini	donne
7	6

- Composizione forza lavoro per età:

Età
29
31
32
32
32
39
40

40
41
43
45
48
50

L'età media è di 38 anni e la tabella sopra riportata evidenzia che non è prassi aziendale l'assunzione di giovani lavoratori per la sostituzione di lavoratori di età più avanzata, il che potrebbe comportare benefici economici in termini contributivi e previdenziali.

- Composizione forza lavoro per nazionalità e religione:

Dal 1998 è presente un dipendente extracomunitario, di nazionalità marocchina, con il quale sono state concordate sia l'ampliamento della scelta alimentare fruibile con il buono pasto sia, nel periodo coincidente alla festività religiosa del Ramadam, la possibilità utilizzare il buono pasto giornaliero in altre circostanze rispetto alla consueta pausa pranzo, sia la possibilità di assenze legate alle proprie pratiche religiose, compatibilmente con le esigenze produttive.

- Livello di inquadramento personale maschile e femminile:

	uomini	donne
3° livello	1	4
4° livello		1
5° livello	6	1

La tabella relativa al livello di inquadramento dei dipendenti evidenzia una differenza di livello tra uomini e donne; sebbene per tradizione il personale di sesso femminile sia stato per lo più impiegato nelle attività di ufficio o nelle lavorazioni al banco, ciò non è stato determinato da criteri discriminatori, ma da attitudini specifiche dei singoli individui, derivanti da esperienze lavorative precedenti o espresse durante il colloquio di assunzione, e dal fatto che la materia prima necessaria per le lavorazioni alle macchine può risultare più pesante nella movimentazione per una donna rispetto ad un uomo. Come indicato tra gli obiettivi 2006, è stato effettuato il passaggio di livello di una lavoratrice in officina.

- Età di assunzione del personale femminile:

	Donne
Età di assunzione	31
	21
	21
	29
	33
	36
	39

La tabella relativa all'età di assunzione del personale femminile evidenzia che non viene attuata alcuna discriminazione in relazione alla possibilità di gravidanza delle lavoratrici.

Nel corso del 2006 si è reso necessario inserire una nuova risorsa in ufficio, sia per la sostituzione dell'impiegata commerciale nel periodo di congedo per maternità, sia per sviluppare l'attività di sviluppo del mercato. Sono stati svolti diversi colloqui, e con ciascuno dei candidati (3 ragazze ed 1 ragazzo) è stato svolto un periodo di prova: alla fine è stata assunta una ragazza, e ciò contribuisce ad evidenziare la non applicazione di criteri discriminatori per genere, ma una valutazione delle competenze e delle potenzialità delle persone.

OBIETTIVI 2007

Al momento non sono stati individuati obiettivi specifici né dalla Direzione né dai lavoratori. Si ritiene quindi di mantenere in attuazione i principi e le prassi non discriminatorie, che l'Azienda si è impegnata a rispettare. Nel corso del 2006 abbiamo partecipato ad un'indagine (Formez) su un campione di aziende sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche se per le nostre dimensioni non abbiamo implementato pratiche specifiche in tal senso. Considerando che la Commissione europea ha designato il **2007 "Anno europeo delle pari opportunità per tutti"** nel quadro di uno sforzo volto alla promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione nell'UE, ci poniamo l'obiettivo di approfondire tale aspetto, e di valutare, anche con i lavoratori, eventuali azioni di miglioramento.

DIRITTI, DOVERI E PROCEDURE DISCIPLINARI

Tutte le attività aziendale sono improntate ad uno **spirito di collaborazione** tra i lavoratori, indipendentemente da aspetti gerarchici. Sia il Sig. Ivo, sia Alberto sia Elisabetta hanno sempre gestito l'azienda partecipando direttamente all'operatività della stessa e cercando di migliorarla con il coinvolgimento ed il contributo di tutti.

Il rapporto di lavoro comporta dei **diritti e dei doveri** a carico di entrambe le parti, sanciti da diversi documenti normativi (codice civile, Statuto dei lavoratori, CCNL) ai quali ci atteniamo scrupolosamente, sia per gli impegni fondamentali che ci assumiamo nei confronti delle persone che lavorano insieme a noi, sia per gli impegni fondamentali che ci attendiamo dalle persone che lavorano insieme a noi.

Gli impegni fondamentali che ci assumiamo nei confronti delle persone che lavorano insieme a noi riguardano:

- mettere a disposizione dei lavoratori quanto occorrente per espletare le mansioni che gli vengono attribuite;
- adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori;
- improntare i rapporti con i dipendenti ai principi dell'educazione e del rispetto della dignità personale, individuando e mettendo in atto misure atte a prevenire comportamenti importuni, offensivi, in particolare se riferiti alla condizione sessuale

Gli impegni fondamentali che ci attendiamo dalle persone che lavorano insieme a noi riguardano:

- osservare le disposizioni previste dal CCNL e quelle definite in ambito aziendale per il raggiungimento degli obiettivi;
- dedicare attività assidua e diligente nello svolgimento delle mansioni assegnate;
- osservare le disposizioni aziendali sulla prevenzione degli infortuni;
- avere cura dei locali, delle attrezzature, dei macchinari, degli utensili ed in genere degli oggetti che vengono affidati;

- non prestare attività presso altre aziende direttamente concorrenti, mantenere riservatezza sugli interessi della nostra azienda e comunque non svolgere attività contrarie agli interessi aziendali
- collaborare nei progetti di miglioramento dei processi aziendali e del sistema qualità

Tutti i lavoratori sono stati portati a conoscenza, attraverso la distribuzione del CCNL e l'affissione di apposita comunicazione in luogo accessibile a tutti, dei **provvedimenti disciplinari che possono essere adottati in caso di inosservanza dei doveri dei lavoratori e delle modalità di contraddittorio**; in particolare, a seconda della gravità del comportamento tenuto dal lavoratore, possono essere adottati i seguenti provvedimenti:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- multa (non superiore all'importo di tre ore di retribuzione)
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni
- licenziamento

Elisabetta tiene registrazione degli episodi che hanno comportato l'applicazione di provvedimenti disciplinari e delle modalità di gestione, al fine di valutare la necessità di avviare azioni correttive.

Non sono comunque adottati provvedimenti che si concretizzino in coercizioni fisiche o in trattenute sui salari.

SITUAZIONE ATTUALE

Non sono state applicate sanzioni disciplinari negli anni 1996 - 2006

OBIETTIVO 2007

In considerazione degli obiettivi di coinvolgimento del personale che si stanno perseguendo attraverso l'organizzazione aziendale, le riunioni trimestrali, ed il nuovo meccanismo sul premio di risultato, si ritiene che non si dovrebbero verificare situazioni che richiedano l'applicazione di sanzioni disciplinari.

ORARIO DI LAVORO

PRINCIPI E REGOLE

L'**orario lavorativo ordinario** è dal lunedì al venerdì dalle ore 08.00 alle ore 11.50 e dalle ore 12.50 alle ore 17.00. Tale limite non viene rispettato da Alberto e da Elisabetta, in quanto aventi funzioni direttive.

Il lavoro si svolge in un unico turno e qualora, per esigenze produttive, tecniche od organizzative, si rendesse necessario modificare la distribuzione delle ore nell'arco della giornata o della settimana, la decisione verrà presa con il coinvolgimento del personale.

L'orario lavorativo è portato a conoscenza dei lavoratori tramite affissione e la registrazione dell'orario svolto da ciascun lavoratore è effettuata attraverso il cartellino personale.

Permessi e congedi vengono concordati tra i singoli lavoratori ed Elisabetta o Alberto, nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente e dal CCNL.

Non è previsto un servizio di mensa interna, ma i lavoratori usufruiscono di un **buono pasto** utilizzabile presso un locale situato nelle vicinanze dell'Azienda.

Il **lavoro straordinario** viene effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali, che non possano essere fronteggiate attraverso l'assunzione di nuovo personale. Situazioni tipiche nelle quali può rendersi necessario richiedere al personale lavoro straordinario sono:

- situazioni non prevedibili di punta del mercato
- commesse di grossa entità con tempi di consegna vincolanti e non compatibili con i normali cicli produttivi
- eventi particolari quali trasferimenti dello stabilimento, partecipazione a fiere e mostre.

In ogni caso il lavoro straordinario viene sempre concordato da Elisabetta con ogni singolo lavoratore, che è libero nella decisione, e non supera mai i limiti definiti dal CCNL. Le ore di lavoro straordinario vengono retribuite con le maggiorazioni definite nel CCNL.

SITUAZIONE ATTUALE

Lo straordinario è molto limitato e non richiede azioni specifiche di miglioramento: nel 2001 la media di ore straordinarie per dipendente è stata di 12,84 (con un valore massimo di 56 ore), nel 2002 di 3,55, nel 2003 di 0,80, **nel 2004 solo tre lavoratori hanno svolto straordinario con valore massimo di 64 ore e nel 2005 la media di ore straordinarie per dipendente è stata di 1,80. Anche i dati del 2006, seppur in lieve aumento, evidenziano un utilizzo dello straordinario limitato, che ha portato ad una media per dipendente di 16 ore annue.**

I contratti sono tutti full time: solo una dipendente è stata assunta con contratto part - time. **Nel 2006 anche la dipendente con orario part – time ha svolto 10 ore di lavoro supplementare, retribuito con la maggiorazione prevista dal CCNL.** Nessun altro dipendente ha richiesto orario part - time.

Nel periodo estivo (Luglio) ai lavoratori che lo hanno richiesto è stato consentito di fare orario continuato, per limitare il lavoro nelle ore più calde della giornata. Tuttavia sono stati pochi i lavoratori che hanno voluto sperimentare l'orario estivo, che probabilmente non sarà riproposto per il 2006. **Rispetto a quanto indicato in precedenza, anche nel periodo estivo 2006 tre dipendenti hanno invece chiesto di svolgere orario continuato dalle ore 7.00 alle ore 15.00, ed è stato possibile organizzare il lavoro in modo da soddisfare tale esigenza.**

OBIETTIVI 2007

Mantenere la situazione attuale per quanto riguarda gli straordinari e, se richiesto dai lavoratori, mantenere la possibilità di variazione dell'orario nel periodo estivo.

RETRIBUZIONE

PRINCIPI E REGOLE

Il lavoratore, a compenso delle sue prestazioni, ha diritto a ricevere una **retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.**

La retribuzione corrisposta ai lavoratori è superiore al minimo definito nel CCNL e viene corrisposta secondo modalità concordate con il lavoratore (assegno, bonifico bancario o contanti), mentre gli elementi costitutivi e la decorrenza sono quelli definiti dal CCNL.

Anche gli aumenti periodici (scatti di anzianità), per compensare la maggiore professionalità acquisita con l'esperienza di lavoro, sono erogati in conformità a quanto previsto dalla contrattazione nazionale.

L'elaborazione delle buste paghe dei dipendenti è affidata ad un servizio esterno qualificato, appartenente ad una associazione di categoria, mentre ai lavoratori viene consegnato il "cedolino" descrittivo delle diverse voci che compongono il salario. Qualora un lavoratore riscontri una differenza tra la somma ricevuta e quella indicata nella busta paga, può rivolgersi ad Elisabetta, che ha la responsabilità di verificare la circostanza con la società esterna che si occupa del servizio paghe. In ogni caso, qualsiasi necessità di chiarimento può essere rivolta direttamente ad Elisabetta.

SITUAZIONE ATTUALE

Tutti i dipendenti sono assunti con contratto a tempo indeterminato. [Con la risorsa nuova assunta in ufficio è stato inizialmente stipulato un contratto a tempo determinato per sostituzione di maternità, trasformato poi in contratto a tempo indeterminato.](#)

[Come negli anni precedenti non sono stati utilizzati lavoratori temporanei.](#)

[La retribuzione oraria è ancora leggermente superiore in media superiore a quella definita nel CCNL, in quanto il superminimo erogato è stato solo parzialmente riassorbito dall'ultimo aumento del Contratto Nazionale.](#) Da diverso tempo è stata avanzata dai dipendenti la richiesta di un aumento del buono mensa; tuttavia l'Azienda, dopo aver valutato la possibilità di un catering interno, ritiene di poter includere tale aumento in quello concesso dal mese di gennaio 2004, preferendo non legare gli aumenti alla maggiorazione dei prezzi dell'unico servizio mensa presente in zona.

Negli anni 1998 e 2000 era stato applicato un "premio presenza" al fine di migliorare il tasso di assenteismo, mentre dal 2001 tale premio era stato eliminato a seguito di un miglioramento di tale tasso.

Nel mese di maggio 2004 si è conclusa la preparazione del sw progettato per la rilevazione e l'analisi dei dati necessari per il calcolo di un nuovo premio di risultato [e, dopo alcuni mesi di l'applicazione sperimentale](#), dal settembre 2005 il nuovo meccanismo incentivante è applicato a tutti i lavoratori.

I dati relativi al premio di risultato del 2005 non sono completi per gli 11 mesi lavorativi, in quanto nei 2 mesi finali dell'anno ci sono stati problemi nel sw gestionale, ed il premio non è stato calcolato. Considerando i mesi da gennaio a giugno 2005, risulta che una buona parte dei lavoratori hanno ricevuto il 100% dell'importo massimo del premio. [I dati relativi all'anno 2006 evidenziano una situazione analoga.](#)

[Come indicato negli obiettivi 2006 è stato erogata, ogni mese ad un dipendente diverso, la quota del TFR relativa all'anno precedente.](#)

OBIETTIVI 2007

- [Mantenere in funzione il nuovo meccanismo di incentivazione, discutendo con i dipendenti eventuali problemi di applicazione.](#)
- [Predisporre un fac – simile di busta paga con spiegazione delle voci principali perché risulti più chiara per i lavoratori.](#)

SISTEMA DI GESTIONE

PRINCIPI E REGOLE

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è caratterizzato dai seguenti elementi:

- **E' stato predisposto**, in collaborazione con i lavoratori, un **Manuale di responsabilità sociale** che contiene i principi e le "regole di comportamento" adottate nel rispetto dei requisiti dello standard SA 8000. Tale Manuale viene mantenuto aggiornato in riferimento alle evoluzioni della norma SA8000, della legislazione nazionale e della vita aziendale.
- **E' stata nominata Elisabetta quale rappresentante della Direzione per il sistema di responsabilità sociale**, con il compito di assicurare che il sistema sia mantenuto aggiornato ed efficace e con il compito di suggerire gli eventuali punti di debolezza, al fine di consentirne il miglioramento
- **I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti**, per facilitare i rapporti con Elisabetta sulle questioni inerenti il sistema di responsabilità sociale: i lavoratori stessi decidono annualmente o secondo loro necessità di rinnovare la scelta dei loro rappresentanti.
- Sono stati definiti i **ruoli e le principali responsabilità** delle persone che dispongono dell'autorità necessaria a svolgere le attività previste dai requisiti della norma SA 8000 nell'organigramma aziendale, portato a conoscenza di tutto il personale
- E' stata effettuata idonea **formazione** a tutto il personale sulle tematiche relative allo standard SA 8000; tale formazione viene periodicamente ripresa, affrontando tematiche nuove o approfondendo alcuni requisiti legati ad esigenze espresse dai lavoratori stessi. E' previsto che il personale nuovo assunto sia subito coinvolto nella formazione sul sistema SA8000
- E' stato predisposto un **piano di gestione dei fornitori** finalizzato a valutare e selezionare i fornitori in relazione alla loro capacità di rispettare i requisiti SA8000. Tale piano comporta lo svolgimento di diverse attività di raccolta informazioni e monitoraggio, che vengono seguite da Elisabetta
- Sono state definite modalità per **rilevare e rimuovere risolvere qualsiasi azione, comportamento, atteggiamento, dichiarazione, documentazione non coerenti** rispetto ai principi ed ai requisiti dello standard SA 8000. In particolare i lavoratori sono a conoscenza della possibilità, da parte di ciascuno di loro, direttamente o tramite uno dei loro rappresentanti SA 8000, di **presentare reclamo al CISE**, qualora rilevino delle azioni o dei comportamenti da parte dell'Azienda, non conformi ai requisiti della norma SA 8000
- **Sono state aperte forme di comunicazione con le parti interessate** relativamente al funzionamento ed ai risultati del sistema di responsabilità sociale
- **Vengono effettuate riunioni trimestrali con tutti i lavoratori**, al fine di discutere problematiche del nostro sistema ed individuare possibili azioni di miglioramento
- **Viene effettuata periodicamente, da parte del Comitato Qualità, una valutazione dell'adeguatezza e dell'efficacia** del sistema implementato e dell'**appropriatezza** della politica aziendale rispetto ai requisiti della norma SA 8000 e della legislazione vigente. Da tale riesame periodico si origina il presente **Bilancio SA8000**

SITUAZIONE ATTUALE

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è orientato al miglioramento continuo, attraverso i seguenti strumenti:

- **dialogo aperto con i rappresentanti dei lavoratori SA8000**, che possono segnalare sia eventuali problemi di applicazione concreta dei principi e delle regole di funzionamento del sistema SA8000, sia gli aspetti maggiormente sentiti dai lavoratori come possibili aree di miglioramento;
 - **dialogo aperto con tutte le parti interessate** per sensibilizzarle al tema della responsabilità sociale e per raccogliere anche da loro eventuali segnalazioni di aree di miglioramento. A tale proposito, dall'ottenimento della certificazione SA8000 nel 2001, sono state numerose le occasioni di incontro con diverse parti interessate, alle quali abbiamo illustrato i nostri obiettivi e risultati in tema di responsabilità sociale (incontro presso Istituto di Certificazione Industria Meccanica, incontro presso Associazione Piccole Imprese, comunicazioni scritte con l'Associazione di settore ANCCEM, comunicazioni con imprese di altri settori interessate a conoscere il percorso di implementazione del sistema SA8000, collaborazione con studenti universitari per la preparazione di tesi sulla responsabilità sociale, intervista telefonica da parte dell'Associazione FabricaEthica, partecipazione all'indagine svolta dall'Università di Palermo presso le aziende certificate SA8000). Particolarmente gradito è stato il riconoscimento ricevuto nel 2003 per il nostro ruolo di piccola azienda "pioniera" nel tema della certificazione SA8000 a livello regionale. Nel corso del 2004 abbiamo partecipato ad alcune iniziative a livello regionale e nazionale (partecipazione all'indagine svolta dalla Facoltà di Sociologia dell'Università di Bologna, relazione al convegno sulla Responsabilità Sociale organizzato presso CCIAA di Belluno, partecipazione alla raccolta di dati da parte di Unioncamere Nazionale in relazione al modello del Ministero del Welfare, supporto alla preparazione di tesi universitarie). Nel corso del 2005 siamo stati coinvolti in una ricerca - studio del Dipartimento di Economia Aziendale della Facoltà di Economia di Torino e dell'Associazione ADACI Sezione Piemonte, (Associazione Italiana di Management degli Approvvigionamenti), sull'applicazione della norma SA8000 nelle imprese italiane, con particolare riferimento alle implicazioni relative alla Funzione Approvvigionamenti. Inoltre abbiamo partecipato ad una ricerca condotta da Formez su un panel selezionato di imprese impegnate nel tema della responsabilità sociale. La principale iniziativa che ci ha visto coinvolti in modo diretto è stata la Conferenza di Luglio "CSR IN POLE POSITION" organizzata dal Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali ed ospitata dalla "Ferrari" a Maranello, nella quale sono state presentate 30 Aziende che attuano esempi di buone pratiche in tema di responsabilità sociale. I risultati della Conferenza sono stati pubblicati in un libro, a cura del Ministero stesso.
- Nel corso del 2006 abbiamo dato nuovamente il nostro contributo alla terza fase dell'indagine svolta dall'Università di Palermo volta ad aggiornare il quadro generale delle opportunità che la certificazione etica offre e degli effetti derivanti dall'applicazione di standard etici: "Motivazioni ed Effetti della Certificazione SA 8000. Paesi a confronto". Inoltre abbiamo partecipato come "caso aziendale" al Workshop Formativo nazionale sulla valutazione sociale organizzato da Banca Etica.
- **riunioni trimestrali con i Rappresentanti dei Lavoratori** per prevenire l'insorgere di problematiche tra i collaboratori o con la direzione, prendere decisioni condivise in merito a diverse tematiche che riguardano direttamente i lavoratori e l'ambiente di lavoro (es. vestiario, necessità di reintegro di strumenti/attrezzature di lavoro, ferie, ecc.). A tale proposito è importante segnalare che precedentemente era stato utilizzato lo strumento di un questionario interno periodico per rilevare segnalazioni e valutazioni

sulle condizioni di lavoro, ma sono stati i collaboratori stessi a segnalare la maggior efficacia di incontri periodici. [A seguito di un'Osservazione da parte dell'Organismo di Certificazione, finalizzata a rendere più efficaci le riunioni anche in termini di registrazione e condivisione delle decisioni prese, si è deciso che saranno i Rappresentanti dei Lavoratori stessi a preparare i verbali delle riunioni, che saranno poi affissi in bacheca.](#)

Le azioni di miglioramento vengono pianificate e gestite attraverso il sistema gestionale interno (Azione preventiva/Correttiva/Azione di miglioramento/Follow-up Plan).

- **azioni di coinvolgimento graduale dei fornitori** nel sistema SA8000, con l'obiettivo finale di raggiungere una ragionevole certezza della loro piena conformità ai requisiti della norma SA8000. Tale aspetto risulta per noi particolarmente impegnativo, in quanto i nostri principali fornitori sono le acciaierie e le trafilerie; si tratta per lo più di aziende rispetto alle quali il nostro potere contrattuale è ridotto e che non risulterebbe sempre semplice sostituire, qualora risultassero non pienamente conformi ai requisiti dello standard SA 8000. Il nostro piano di gestione dei fornitori ha previsto quindi diversi strumenti di valutazione e monitoraggio applicati in misura diversa per le diverse tipologie di fornitori: richiesta di sottoscrizione del nostro Codice Etico, richiesta di informazioni tramite questionari, richiesta di documenti di registrazione che forniscano evidenza del rispetto ai elementi della norma SA8000, audit diretti.

I risultati complessivi delle azioni sui fornitori svolte negli anni precedenti, evidenziano una visione non ancora completa della situazione di tutti i fornitori rispetto a tutti i requisiti SA8000; peraltro le informazioni raccolte anche in modo indiretto non hanno fatto emergere situazioni critiche, tranne nel caso di un'Azienda fornitrice di acciaio, nella quale si è verificato un grave infortunio sul lavoro e rispetto alla quale si sono cercati riscontri diretti, non forniti però dal fornitore nonostante ripetuti solleciti.

[Rispetto agli obiettivi precedenti, mentre è stato raggiunto quello di mantenere un'informazione a tutti i dipendenti sulle iniziative in tema di responsabilità sociale che coinvolgono l'Azienda, non è stato raggiunto l'obiettivo di coinvolgere almeno un fornitore nell'Osservatorio SAW. Riteniamo che questo sia legato soprattutto allo scarso potere di coinvolgimento sui nostri principali fornitori, mentre quelli con i quali abbiamo svolto maggiori azioni di sensibilizzazione \(es. imballi, pulizie\), hanno preferito ricevere audit diretti rispetto all'adesione all'Osservatorio. Peraltro, attraverso gli strumenti di monitoraggio adottati è stato possibile richiedere 2 azioni di miglioramento a 2 fornitori sul requisito salute e sicurezza.](#)

[Rispetto agli obiettivi 2006 è stato invece effettuato nel mese di Marzo un incontro di formazione con i dipendenti sul ruolo del Rappresentante dei Lavoratori, e sono state avviate 2 azioni di miglioramento presso 2 fornitori \(un'azione di miglioramento relativa alla formazione ai lavoratori extracomunitari in materia di salute e sicurezza, ed un'azione di miglioramento relativa alle misure di sicurezza da parte di lavoratori di una Ditta esterna alla quale abbiamo affidato un lavoro di manutenzione\).](#)

OBIETTIVI 2007

- proseguire nell'attuazione del piano di gestione dei fornitori, aggiornato alla luce dei risultati delle azioni svolte nel 2006;
- fare partecipare un Rappresentante dei Lavoratori al corso specifico per Rappresentante dei Lavoratori SA8000 organizzato dal CISE a Bologna.