



STORICO PASTIFICIO

*Garofalo*

# **Rendiconto SA8000 2010**



## Lavoro minorile

Il Pastificio Garofalo non impiega e non ammette a lavorare 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 per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa;
- La procedura è stata comunicata e resa a disposizione presso le bacheche aziendali a tutto il personale;

**COMPOSIZIONE % DEL PERSONALE PER ETÀ'**

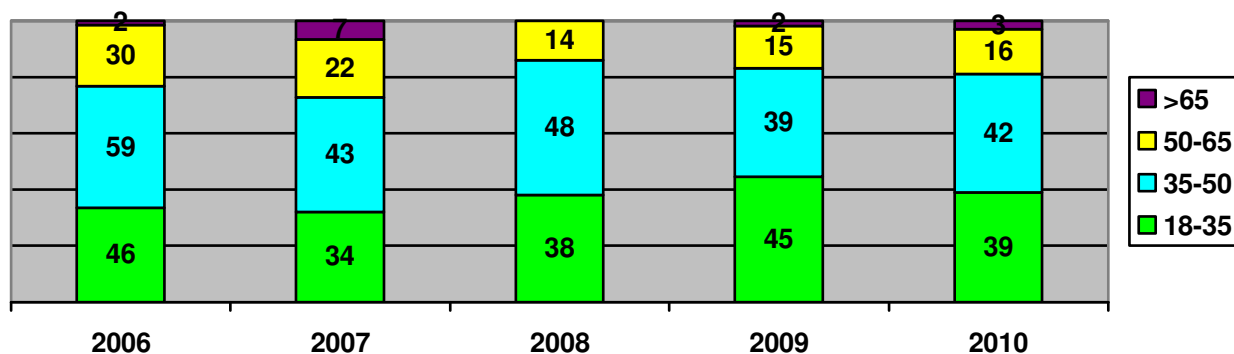


figura 1

## 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 carte di identità.



## 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 dello stabilimento e l'ufficio del personale dove è liberamente consultabile.

## Salute e Sicurezza

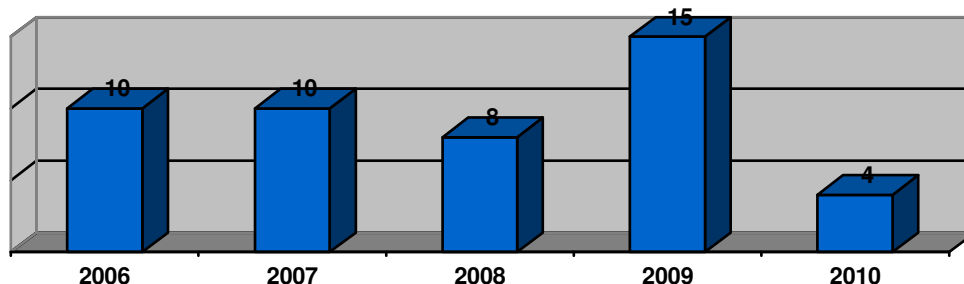
Il Pastificio Garofalo garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre, adottando tutte le misure necessarie per prevenire incidenti e danni per la salute dei lavoratori.

## Azioni

- E' stato nominato un Responsabile del Servizio di protezione e prevenzione (RSPP) e un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), che hanno svolto specifici corsi di formazione ottenendo anche i relativi attestati;
- ogni anno è predisposto un piano di formazione dove sono previste ore dedicate alla formazione in materia di sicurezza;
- ogni neoassunto e dipendente di ditte esterne che svolge la sua prestazione nel sito azienda è formato sui rischi aziendali;
- ai visitatori/ospiti del Pastificio Garofalo viene consegnato un tesserino che contiene un'informativa di sintesi relativa ai rischi negli ambienti di lavoro;
- nel 2010 (**figura 2**) c'è stato un notevole decremento del numero di infortuni, conseguenza anche di una maggiore sensibilizzazione svolta sul personale



N° INFORTUNI SUL LAVORO PER ANNO



f

Figura 2

N MEDIO DI GIORNI DI INABILITA' A CAUSA DEGLI INFORTUNI

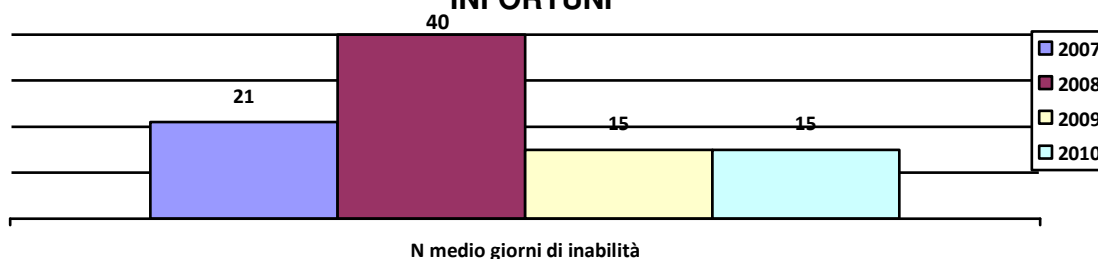


Figura 3

SUDDIVISIONE PERSONE INCIDENTATE PER MANSIONE

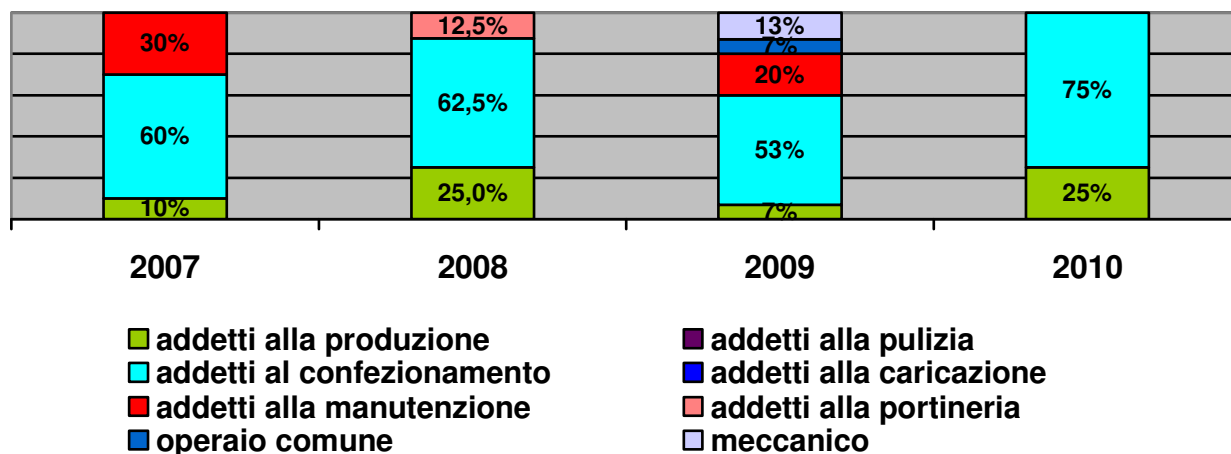


Figura 4

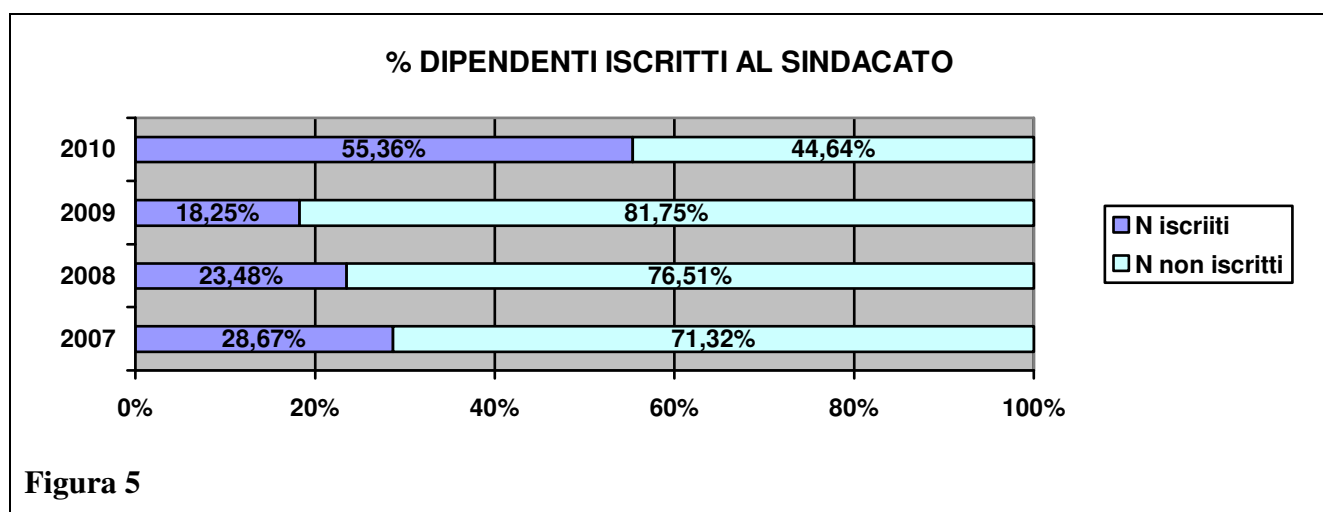


## Libertà di associazione e di contrattazione

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

### Azioni

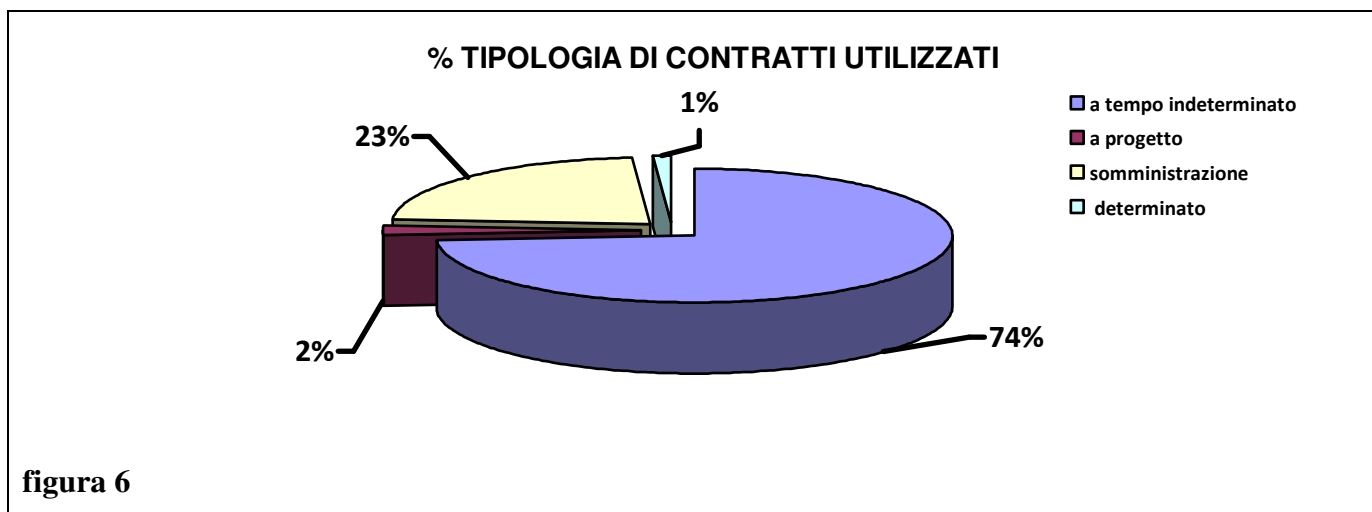
- All'interno dell'azienda sono presenti 3 associazioni sindacali (CGL, CISL e CASIL);
- È costituito un consiglio di fabbrica composto da quattro RSU che si interfaccia con la direzione per questioni relative alle contrattazioni;
- nelle bacheche aziendali è rilasciato uno spazio per le comunicazioni sindacali;
- la percentuale degli iscritti al sindacato è notevolmente aumentata rispetto al 2009 (**figura 5**) perchè c'è stata la risoluzione delle criticità che ha provato la sfiducia da parte del personale nei confronti degli RSU nominati negli anni precedenti;



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



- la tipologia di contratto maggiormente utilizzata è quello a tempo indeterminato come si vede dalla **figura 6**.



## 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 (**figura 7**) è relativamente inferiore rispetto a quella maschile e si concentra maggiormente nella categoria impiegati (**figura 8**).

L'elevata presenza maschile è determinata dalla tipologia delle attività in azienda che si svolgono su turni anche notturni.



## RIPARTIZIONE DEL PERSONALE IN BASE AL SESSO

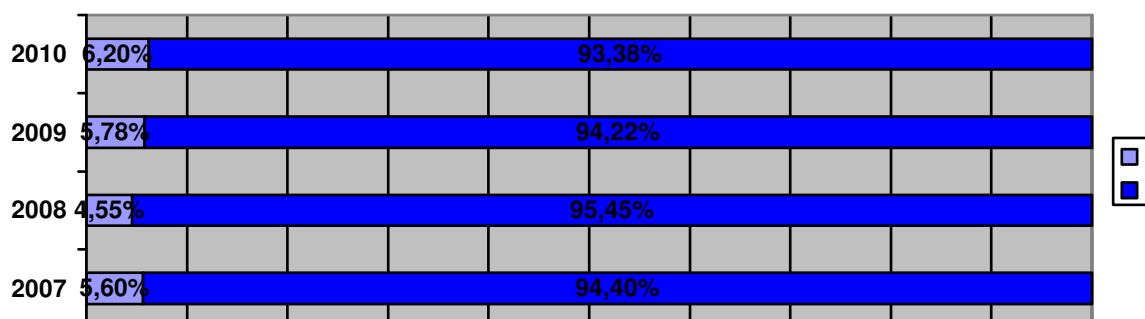


Figura 7

## RIPARTIZIONE DEL PERSONALE FEMMINILE NELLE DIVERSE MANSIONI

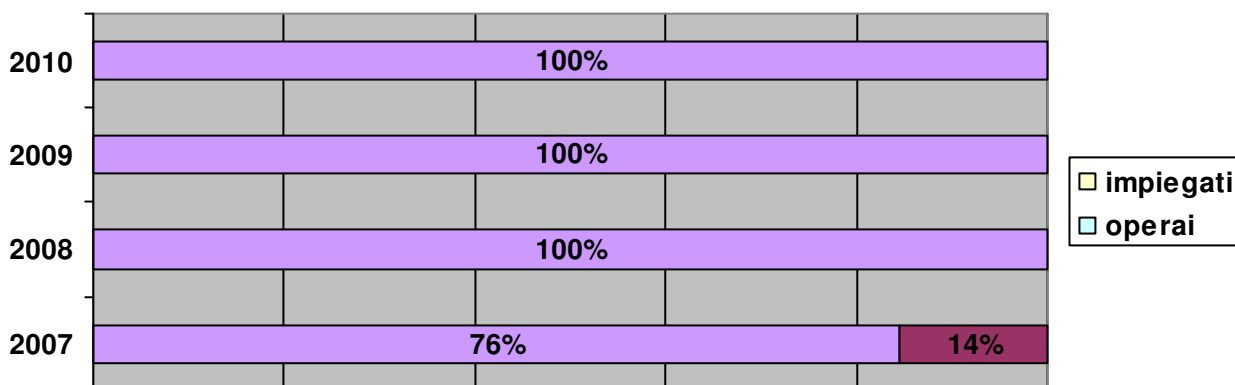


Figura 8

## Procedure Disciplinari

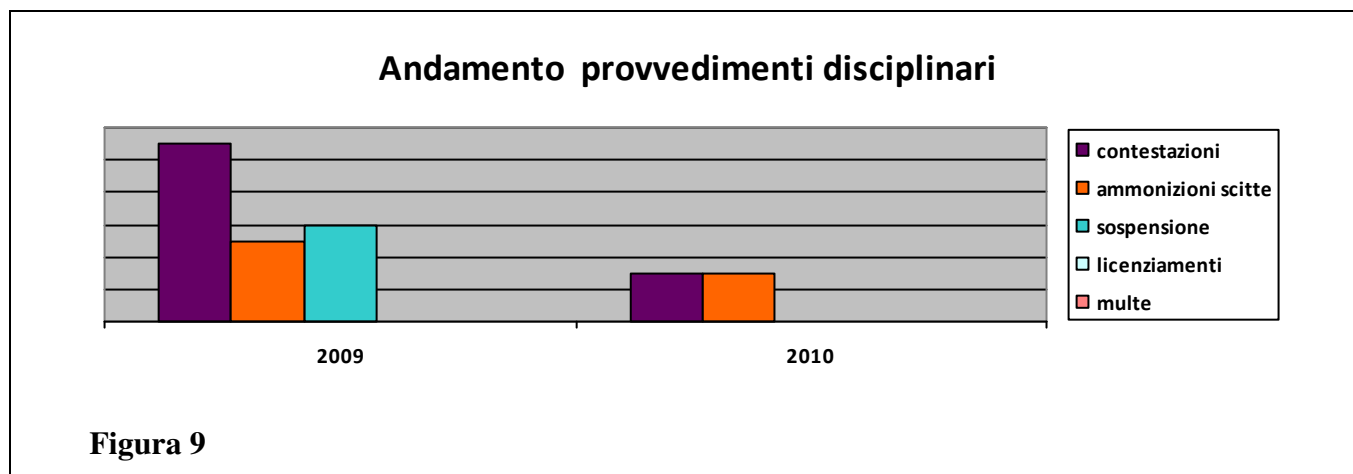
Il Pastificio Garofalo non attua e non sostiene l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale, o fisica, o abuso verbale.

## Azioni

- Presso le bacheche aziendali è affisso il regolamento relativo ai provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL dell'industria alimentare;



- I provvedimenti disciplinari regolati dal CCNL alimentare, 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. Nel grafico seguente (**figura 9**) è rappresentato il numero delle pratiche disciplinari applicate nell'ultimo biennio;



- 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;
- tutte le segnalazioni sono verificate e analizzate dalla direzione.

## Orario di lavoro

Il Pastificio Garofalo applica un orario lavorativo 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.



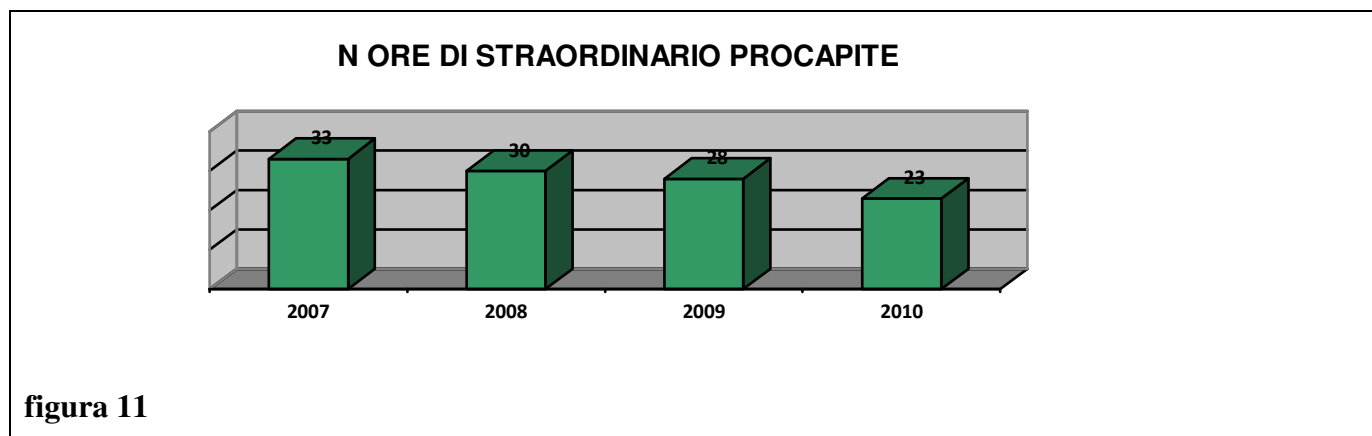
## Azioni

- L'orario di lavoro è controllato tramite un sistema di badge fornito al personale;
- E' stato redatto un regolamento che informa il personale sull'orario di lavoro;
- Le ore totali di straordinario rappresentano una percentuale molto bassa rispetto all'orario totale di lavoro (**figura 10**);



**Figura 10**

- L'ufficio paghe monitora le ore di straordinario svolte dal personale, verificando che non vengano superate le 80 ore pro capite annue (**figura 11**).



**figura 11**



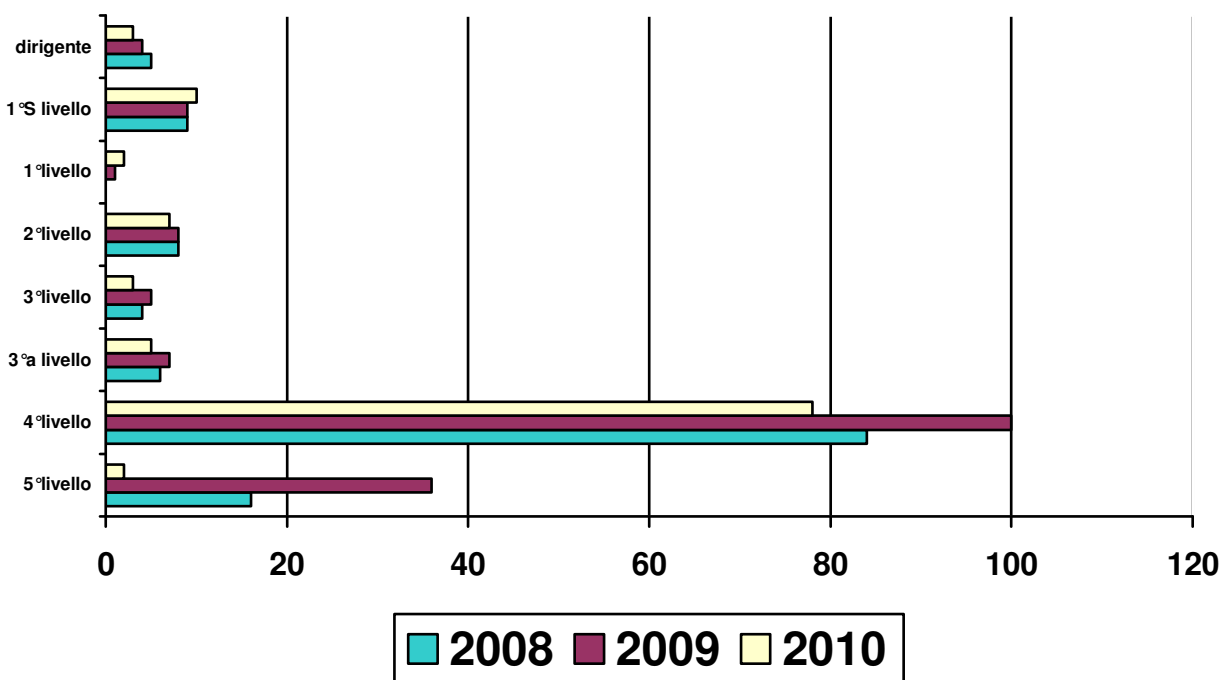
## Retribuzione

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 (**figura 12**);
- la retribuzione è erogata tramite accredito sul conto bancario o assegno a seconda della richiesta da parte del lavoratore.

**Suddivisione del Personale per livelli di retribuzione**



**Figura 12**



## Sistema di gestione

Il Pastificio Garofalo ha implementato un sistema di gestione delle 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 contenente gli obiettivi sulla Responsabilità Sociale il 01 febbraio 2010.

La divulgazione è garantita all'esterno tramite il proprio sito internet e all'interno tramite esposizione nelle bacheche aziendali.

Inoltre è stata inviata 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 e sistemi per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la SA 8000, questi sono eletti direttamente dalla Rappresentanza Sindacale aziendale (RSU). Attualmente sono presenti due rappresentanti uno per gli impiegati e uno per gli operai.

### Formazione SA 8000

- La formazione del personale sui temi della Responsabilità Sociale e sui principi della SA 8000 è stata ripetuta nel 2009;
- In sede di formazione è consegnato al personale la norma SA 8000 e la politica aziendale;



- A tutti i dipendenti, in fase di assunzione, viene consegnato un “vademecum”, contenente i seguenti documenti:
- Principi SA 8000;
  - Informazioni sulle modalità di porgere segnalazioni;
  - Politica aziendale

#### Controllo fornitori

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

Tutti i fornitori sono invitati a firmare una Lettera di impegno ai requisiti SA 8000 e su quelli che svolgono attività lavorative presso lo stabilimento viene, anche, svolto un audit di seconda parte al fine di verificare la loro conformità alla norma SA 8000.

Attualmente il 97% 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 all'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, il raggiungimento degli obiettivi prestabiliti e a stabilire in funzione dei risultati raggiunti nuovi obiettivi.

#### Comunicazioni interna ed esterne

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

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

Per le comunicazioni esterne viene 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 (**figura 13**) legate al territorio in cui risiede il sito operativo, alle diverse esigenze del personale, etc.

RIPARTIZIONE % IN INIZIATIVE SOCIALI

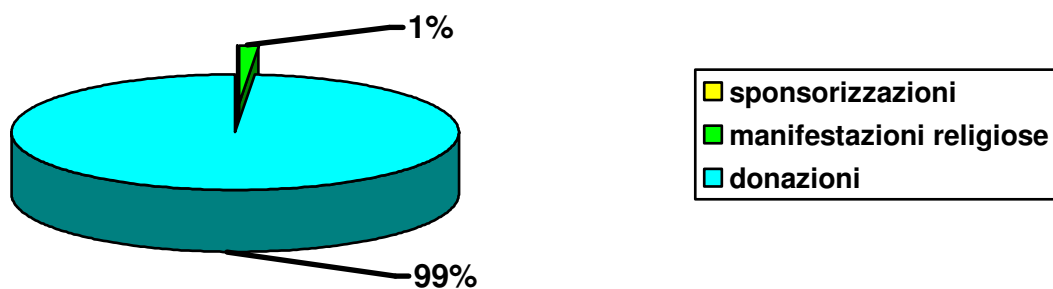


Figura 13