

BILANCIO SOCIALE SA8000

ANNO 2014



CO.RI Sacchettificio S.r.l.
Via A. Einstein 35/4
50013 Campi Bisenzio - Firenze

INDICE

INTRODUZIONE	3
1.0 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA	4
1.1 Presentazione dell'Azienda	4
1.2 Struttura organizzativa	5
1.3 Organigramma	6
1.4 Politica aziendale	7
1.5 Principali stakeholder	8
2. Principi Etici/Sociali	9
2.1 Lavoro Infantile (bambini)	9
2.2 Lavoro giovanile (minori non bambini)	10
2.3 Comunicazione procedura di rimedio	10
2.4 Lavoro forzato ed obbligato	11
2.5 Salute e Sicurezza	11
2.6 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	12
2.7 Discriminazione	13
2.8 Procedure disciplinari	14
2.9 Orario di Lavoro	14
2.10 Lavoro supplementare e straordinario	15
2.11 Retribuzione	16
3.0 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	18
3.1 Introduzione	18
3.2 Politica per la Responsabilità Sociale	18
3.3 Riesame della direzione	18
3.4 Rappresentanti dell'azienda	19
3.5 Pianificazione e implementazione	19
3.6 Formazione e coinvolgimento del personale	19
3.7 Attività di monitoraggio e di misurazione	19
3.8 Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori	20
3.9 Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive e preventive	20
3.10 Dialogo con le parti interessate	20
3.11 Accesso alle verifiche	21
3.12 Registrazioni	21
3.13 Obiettivi per il 2015	22

INTRODUZIONE

Nel corso degli ultimi anni gli aspetti etici e di responsabilità sociale e del rispetto dei diritti umani hanno condizionato in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente è aumentata il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle stesse imprese.

Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica/sociale quali codici etici, bilanci sociali e ambientali e relative certificazioni.

La responsabilità sociale della nostra impresa si preoccupa di integrare le questioni di natura etica nella visione strategica di impresa; questo è un nostro modo di gestire efficacemente le problematiche di impatto sociale ed etico all'interno delle nostre zone di attività.

In questo contesto CO.RI Sacchettificio S.r.l. ha deciso di iniziare un percorso etico e sociale, mediante il quale ha come obiettivo l'ottenimento della certificazione SA8000:2008 attraverso le seguenti azioni:

- Redazione di una politica integrata di gestione etica e sociale
- Creazione di un Sistema di Gestione della responsabilità etica e sociale
- Redazione di Bilanci Etici e Sociali SA8000

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività poste in essere da CO.RI Sacchettificio S.r.l. per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

Il presente documento è stato approvato in sede di Riesame della Direzione del 13/03/2015. Durante l'incontro, sulla base dei requisiti della norma è stato analizzato l'anno 2014 e sono stati definiti:

- Gli indicatori di performance,
- Gli obiettivi per l'anno in corso.

E' stato approvato il presente documento come mezzo di comunicazione a tutte le parti interessate in conformità a quanto richiesto dalla SA8000.

1.0 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

1.1 Presentazione dell'Azienda

CO.RI Sacchettificio S.r.l. ha la propria sede produttiva in Campi Bisenzio Via A. Einstein 35/4.

CO.RI Sacchettificio S.r.l., opera nel settore del packaging da quasi 30 anni, collaborando con alcuni dei migliori brand della moda e del lusso.

Grazie alla rinnovata struttura produttiva, completa di ricerca materia prima e sviluppo campioni, l'azienda garantisce un elevato standard qualitativo, un'ottima affidabilità nelle consegne ed una sicura competitività qualità/prezzo.

Diamo forma ad ogni tipo di packaging; dalla progettazione alla scelta dei materiali, dalla disposizione del logo al contro campione con preventivo.

I principali settori in cui operiamo sono:

- pelletteria
- calzature
- abbigliamento e copri abiti
- accessoristica e porta occhiali
- bigiotteria ed oreficeria
- orologeria
- argenteria
- oggettistica in genere
- articoli sportivi, caschi moto

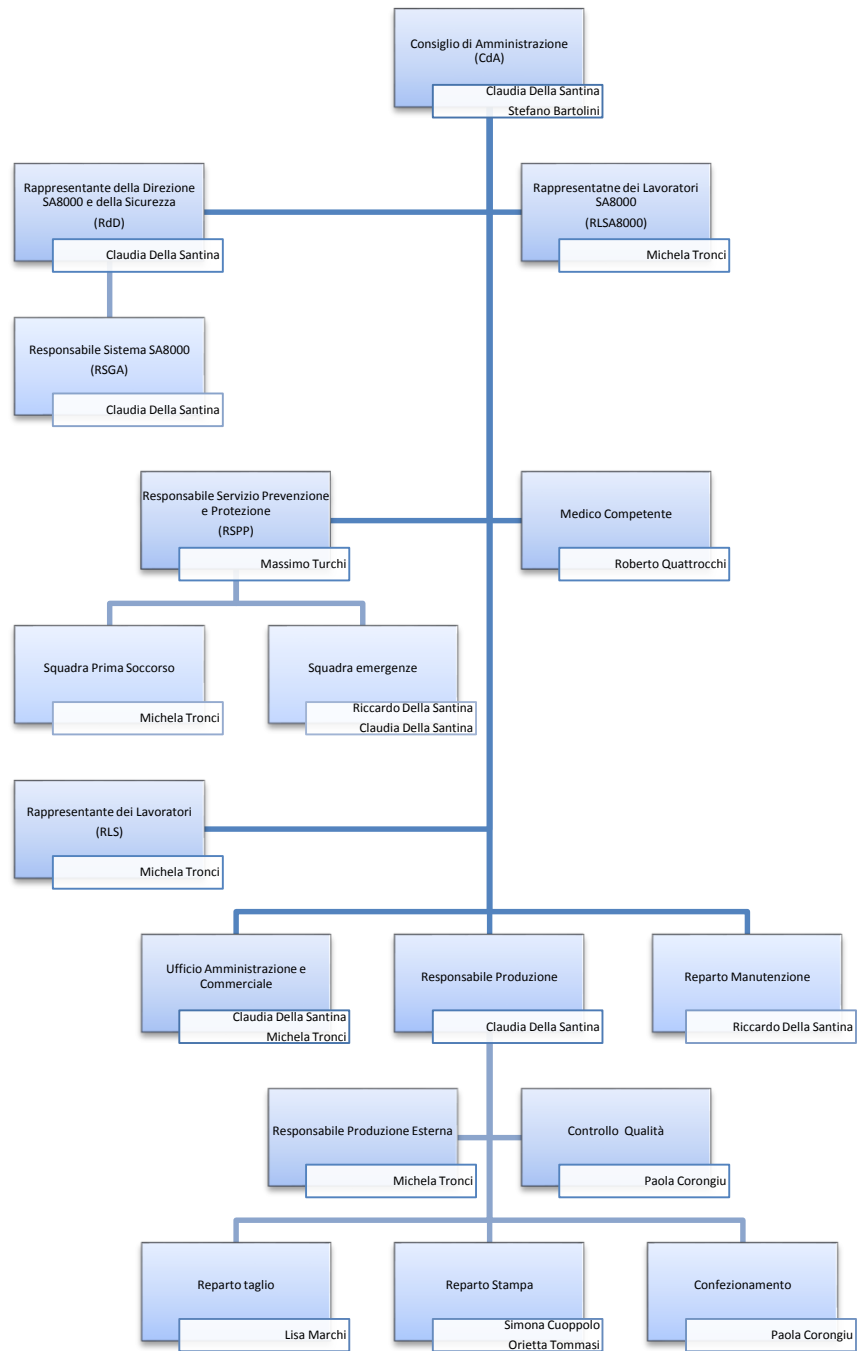
Le materie prime vengono selezionate tra una vasta gamma di tessuti in cotone, lino, sintetici, tecnici di ogni tipo, TNT, nei colori standard ed a campione; di particolare importanza sono i nostri materiali in tessuti ecologici ed ecocompatibili.

Lo sviluppo della nostra attività riveste carattere di sostenibilità in quanto finalizzato, oltre che allo sviluppo economico, al raggiungimento di obiettivi di qualità del prodotto e del servizio prestato e di miglioramento ambientale e sociale. Tale processo lega, in un rapporto di interdipendenza, la tutela e la valorizzazione delle risorse naturali alla dimensione economica e sociale, al fine di soddisfare i bisogni delle attuali generazioni, evitando di compromettere la capacità delle future di soddisfare i propri.

1.2 Struttura organizzativa

Indicatori sociali	2012	2013	2014
Numero amministratori	2	2	2
Numero complessivo dipendenti	6	6	7
di cui:			
• Uomini	0	0	1
• Donne	6	6	6
• Impiegati	1	1	1
• Operai taglio	1	1	1
• Operai stampa	2	2	2
• Operai magazzinieri	1	1	1
• Operai addetti pulizie	1	1	1
• Operai a tempo determinato	0	0	1
Totale dipendenti	6	6	7
Di cui part-time	2	2	2
Collaboratori a progetto	1	1	1
Numero infortuni sul lavoro	0	0	0
• Principali Fornitori materia prima tessuto	5	7	7
• Principali Fornitori cordini e nastri	4	4	5
• Principali Fornitori colori	2	3	3
• Principali Fornitori impianti stampa	1	1	1
• Principali Fornitori di servizi	2	3	3

1.3 Organigramma



1.4 Politica aziendale

La società CO.RI Sacchettificio S.r.l. produce, fin dal 1986, packaging in tessuto; in particolare la società si occupa della produzione di sacchetti per la pelletteria, la calzatura e l'abbigliamento in genere.

Gli obiettivi primari che CO.RI Sacchettificio S.r.l. si pone, al pari del proprio sviluppo economico, sono:

- un elevato standard qualitativo dei prodotti realizzati,
- il rispetto e la tutela ambientale,
- l'adozione di un sistema della responsabilità etica e sociale.

Pertanto la società si è impegnata a realizzare e tenere aggiornato un sistema di gestione della responsabilità sociale nel rispetto delle norme SA8000:2008 integrandolo con il rispetto delle normative in materia ambientale e con il mantenimento di un elevato standard qualitativo dei propri prodotti.

In particolare CO.RI Sacchettificio S.r.l.:

- non utilizza lavoro infantile e minorile, garantendo che siano impiegati solo i lavoratori che abbiano raggiunto la maggiore età;
- non ricorre al lavoro obbligato, ovvero a forme di prestazione lavorativa non volontaria;
- ritiene che la sicurezza e salute dei lavoratori siano fattori fondamentali e pertanto garantisce luoghi di lavoro salubri e sicuri e adotta misure atte a prevenire ed evitare incidenti, rischi e danni alla salute degli stessi;
- rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali liberamente scelte, garantisce il diritto alla contrattazione, assicura e promuove la comunicazione tra le rappresentanze sindacali e i lavoratori;
- non esercita atti discriminatori in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
- garantisce che non si verifichino comportamenti aventi carattere di minaccia, coercizione sessuale o sfruttamento ai danni dei lavoratori;
- non utilizza punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nell'attuazione delle pratiche disciplinari;
- si impegna al rispetto della durata dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario svolto dai suoi dipendenti ha carattere di volontarietà e a fronte del suo svolgimento è corrisposta una percentuale aggiuntiva, secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento;
- garantisce che il salario corrisposto ai suoi lavoratori sia calcolato nel rispetto di quanto previsto dai contratti di categoria, che la retribuzione sia elargita secondo modalità legali liberamente scelte dal lavoratore, che la composizione del salario sia esposta in modo chiaro e comprensibile sulla busta paga;

Inoltre a tale scopo CO.RI Sacchettificio S.r.l. considera:

- i propri fornitori quali partner per il raggiungimento degli obiettivi sia economici che di responsabilità sociale;
- i propri clienti quali elementi fondamentali per il proprio successo; gli stessi devono essere soddisfatti pienamente dei beni acquistati, della loro qualità e dei processi adottati per la loro costruzione.

La Direzione, i dipendenti e collaboratori e tutti i fornitori, sia di beni che di servizi, sono chiamati a collaborare fattivamente, nel rispetto della politica aziendale, ed al fine di attuare e migliorare il sistema di gestione aziendale di CO.RI Sacchettificio S.r.l.

1.5 Principali stakeholder

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni a CO.RI Sacchettificio S.r.l. che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l’Azienda stessa, che si concretizza in aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc..

I principali stakeholder interni sono i soci, il consiglio di amministrazione, tutto il personale dipendente ed i collaboratori.

Il Sistema di Gestione Aziendale consiste e si sviluppa nel garantire agli stakeholder interni il rispetto delle regole e nel coinvolgimento finalizzato a creare un clima aziendale idoneo, a favorire la maggior tutela possibile del personale e con la volontà di favorire la crescita di competenze specifiche in ogni singolo individuo; questo viene realizzato anche mediante il coinvolgimento del personale attraverso il loro Rappresentante (RLSA8000) nella pianificazione e nel miglioramento del Sistema del di Responsabilità Sociale, anche con incontri formativi ed informativi.

I principali stakeholder esterni sono i fornitori, i sub fornitori, i clienti, le istituzioni locali le associazioni di categoria, i sindacati e l’ente di certificazione.

I fornitori appartengono essenzialmente a quattro tipologie:

- Prestatori di consulenza: Soggetti individuali o piccole organizzazioni quali ad esempio Commercialista, Consulente del Lavoro, della Sicurezza, Legali etcc.
- Fornitori di materie prime ed ausiliarie di produzione: Aziende produttrici e commerciali quali ad esempio fornitori di tessuti, di cordini e nastri e di colori.
- Outsourcer: Partner che ai quali sono affidate, in base alle necessità produttive, lavorazioni di cucitura dei prodotti.
- Manutentori: Soggetti individuali o piccole organizzazioni quali ad esempio Manutentori del muletto, dei macchinari utilizzati e degli impianti a servizio della produzione e dell’immobile.

Verso gli stakeholder esterni il sistema si sviluppa in maniera diversa in funzione dei ruoli che ciascuno di essi ha nei confronti dell’azienda, ma soprattutto mira a renderli tutti consapevoli CO.RI Sacchettificio S.r.l. è una azienda che ha manifestato la sua attenzione nei confronti della Responsabilità Sociale ed Ambientale ed ha fatto propri i principi della norma SA8000.

Pertanto l’azienda:

- Chiede, ai fornitori, un impegno a confrontarsi con i requisiti della norma SA8000, anche se non a certificarsi e quindi ad implementare eventuali azioni di miglioramento.
- Garantisce ai Clienti, la professionalità ed il rispetto degli accordi stipulati anche nel rispetto di quanto richiesto dalla SA8000.

- Alle Istituzioni Pubbliche, l'azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni con gli enti preposti al controllo di specifici adempimenti (es. previdenza, assistenza, sicurezza, etc.).
- Ai Sindacati, l'azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni.
- Agli Enti di Certificazione, l'azienda garantisce i rapporti facilitando le relazioni ed assicurando l'impegno al rispetto dei requisiti della SA8000, oltre che a cogliere tutti gli spunti di miglioramento che eventualmente verranno espressi.

Tutti gli stakeholder sono chiamati a collaborare attivamente, per quanto di propria competenza, all'attuazione della Politica Aziendale ed al miglioramento del Sistema di Gestione Aziendale di CO.RI Sacchettificio S.r.l..

Le principali istituzioni con cui l'azienda interagisce sono:

- Regione Toscana,
- Provincia di Firenze,
- Comune di Campi Bisenzio,
- ASL 10 Firenze,
- INPS,
- INAIL,
- Ispettorato del lavoro,
- Vigili del fuoco.

2. Principi Etici/Sociali

2.1 Lavoro Infantile (bambini)

CO.RI Sacchettificio S.r.l. nello svolgimento delle proprie attività non impiega lavoro infantile (bambini con età inferiore a 16 anni); a tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la "Selezione e l'assunzione del personale"; è stata inoltre predisposta una particolare procedura per il rimedio dei bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa.

L'impegno ad evitare lo sfruttamento di lavoro infantile viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di bambini nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro infantile, CO.RI Sacchettificio S.r.l. attua le azioni di rimedio previste dalla propria procedura. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del RdD, promuovere e definisce con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di miglioramento volto alla eliminazione della problematica. Ciò, come previsto dalla procedura comporterà tra le altre, nei limiti strutturali aziendali, un sostegno economico al bambino al fine di garantire la frequenza e la permanenza a scuola fino alla conclusione con profitto del percorso scolastico obbligatorio o il raggiungimento dei 16 anni.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai bambini che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

	ANNO 2013	ANNO 2014
N° Lavoratori bambini	0	0

2.2 Lavoro giovanile (minori non bambini)

CO.RI Sacchettificio S.r.l. nello svolgimento delle proprie attività potrebbe impiegare lavoro giovanile (lavoratori di età compresa fra i 16 ed i 18 anni) che hanno però concluso con profitto il percorso scolastico obbligatorio. A tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la selezione e l'assunzione del personale. Questa assicura anche il rispetto delle prescrizioni normative nazionali sul lavoro minorile (orari, lavorazioni vietate ecc.). L'azienda nel caso di lavoratori minori prevede esclusivamente contratti di apprendistato in conformità alle normative in vigore. E' stata inoltre predisposta una particolare procedura per il rimedio del lavoro minorile per i quali si riscontra una situazione lavorativa.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; l'utilizzo di lavoro giovanile nel rispetto delle normative in vigore, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro giovanile non rispettoso delle normative nazionali sul lavoro minorile, CO.RI Sacchettificio S.r.l. attua le azioni di rimedio previste dalla propria procedura. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA e del RdD, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di miglioramento volto alla eliminazione della problematica. Ciò, come previsto dalla procedura comporterà tra le altre, nei limiti strutturali aziendali, un sostegno economico al giovane lavoratore al fine di garantire la frequenza e la permanenza a scuola fino alla conclusione con profitto del percorso scolastico o comunque il raggiungimento dei 18 anni.

Quanto sopra si estende ai minori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

	ANNO 2013	ANNO 2014
N° Lavoratori minori	0	0

2.3 Comunicazione procedura di rimedio

In conformità alle vigenti normative sulla Privacy, è compito del RSGA comunicare a tutte le parti interessate, la presenza di bambini presso i fornitori e sub-fornitori; la presenza di giovani lavoratori (non bambini) con rapporti di lavoro non rispettosi delle vigenti normative; lo stato di avanzamento dei piani di rimedio concordati.

Ad oggi, CO.RI Sacchettificio S.r.l. non ha avuto necessità di attivare le procedure di rimedio in quanto non si è trovato nessun caso.

	ANNO 2013	ANNO 2014
N° di procedure di rimedio attivate	0	0

2.4 Lavoro forzato ed obbligato

L'azienda non ricorre e non sostiene l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato e non richiede al personale "depositi" o di lasciare documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro. Tutto il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa standard ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro nei termini previsti dalle vigenti normative. CO.RI Sacchettificio S.r.l. non ricorre o sostiene il traffico degli esseri umani. A tal fine per assicurare quanto dichiarato è stata predisposta un'apposita procedura per la selezione e l'assunzione del personale; questa assicura anche il rispetto delle prescrizioni normative e del CCNL.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di lavoro forzato e obbligato, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro forzato e obbligato, CO.RI Sacchettificio S.r.l. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

Ad oggi non si è rilevato alcun caso di lavoro forzato.

	ANNO 2013	ANNO 2014
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a lavoro forzato	0	0

2.5 Salute e Sicurezza

Garantire la sicurezza sul lavoro è un dovere fondamentale dell'azienda, pertanto garantisce un posto di lavoro sicuro e salubre ed attua tutte le misure ragionevolmente praticabili al fine di prevenire e ridurre potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori.

Ciò è stato assicurato attraverso:

L'ottemperanza agli obblighi imposti dalla legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Valutazione dei Rischi, DUVRI, Valutazione del Rischio Incendi, DPI, ecc.);

- La nomina del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione;
- La nomina del Medico Competente;
- La nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza;
- La nomina del Responsabile del Sistema Aziendale;
- La nomina del Rappresentante della Direzione;
- La nomina degli addetti al Primo Soccorso;
- La nomina degli addetti alla Squadra Antincendio;
- La formazione periodica a tutto il personale;
- La formazione al nuovo personale o in caso di cambio di mansione;

- La manutenzione periodica degli impianti e delle attrezzature e macchinari di lavorazione;
- La presenza di adeguati servizi igienici sia in numero che dislocazione;

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle normative sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro in condizioni insalubri e non sicure, CO.RI Sacchettificio S.r.l. definisce, anche il collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

	ANNO 2013	ANNO 2014
N° infortuni	0	0
Media giorni infortunio	0	0
N° Riunioni periodiche	0	1
N° Sopralluoghi del Medico Competente	0	2
N° prove di evacuazioni	0	2
Ore formazione su temi di sicurezza (accordo Stato-Regioni, RLS, primo soccorso ecc.)	12	152
Attuazione interventi di miglioramento sicurezza (programma periodico)	60%	77%

2.6 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

CO.RI Sacchettificio S.r.l. nella conduzione dei rapporti contrattuali con tutti i lavoratori, applica le prescrizioni previste dalla normativa vigente e dal CCNL e pertanto viene data la possibilità di eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali e di aderire a qualsiasi organizzazione senza che ciò comporti ritorsioni o conseguenze negative sul lavoro stesso o comunque discriminazioni.

Come previsto dalle procedure per la selezione ed assunzione del personale tutti i lavoratori sono informati su tali diritti.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto della libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di lavoro forzato e obbligato, CO.RI Sacchettificio S.r.l. definisce, anche il collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

CO.RI Sacchettificio S.r.l. non ha, attualmente, alcun dipendente iscritto ad associazioni sindacali.

	ANNO 2013	ANNO 2014
N° Addetti iscritti al sindacato	0	0
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a diritti di associazione	0	0

2.7 Discriminazione

CO.RI Sacchettificio S.r.l. non adotta e non supporta alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento; garantisce inoltre pari opportunità e libertà di seguire i propri principi a tutti i lavoratori. Infine, non ammette comportamenti offensivi o coercitivi e alcuna forma discriminatoria.

Al fine di garantire quanto sopra, l'azienda ha predisposto oltre ad un "Codice Etico", alle procedure per la selezione ed assunzione del personale, ha definito il "Documento dei requisiti minimi" che stabilisce il grado di istruzione, la formazione e l'esperienza necessaria a ricoprire una determinata mansione. Quanto sopra assicura che al momento dell'assunzione e nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro non vengono né indagate né tenute in considerazione opinioni politiche, religiose o sindacali nonché fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

La conformità a tali riferimenti è rispettata per promozioni, dimissioni e licenziamenti, pensionamenti, retribuzioni, accesso ai corsi di formazione.

Inoltre:

- Le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in applicazione del CCNL;
- La formazione e l'addestramento sono garantiti a tutti;
- Gli avanzamenti di carriera avvengono in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali;
- Vengono favorite le richieste di part-time da parte di madri lavoratrici nei limiti delle necessità organizzative aziendali.
- I licenziamenti sono eseguiti in conformità alla legge.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non utilizzo di comportamenti o comunque pratiche discriminatorie, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse casi di discriminazione, CO.RI Sacchettificio S.r.l. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

Dall'anno 2012 ad oggi non si è rilevato alcun caso di discriminazione.

	ANNO 2013	ANNO 2014
N° NC, segnalazioni e comunicazioni in merito a discriminazioni	0	0

2.8 Procedure disciplinari

CO.RI Sacchettificio S.r.l. non ammette l'impiego di pratiche disciplinari coercitive mentali o fisiche, violenze verbali, o corporali.

Per le norme disciplinari si attiene rigorosamente a quanto prescritto dal CCNL, esposto ed accessibile a tutti i lavoratori mediante affissione in bacheca. Inoltre, un estratto del CCNL, viene consegnato al lavoratore al momento dell'assunzione o cambio di mansione.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle procedure disciplinari (come da CCNL applicato), nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di procedure disciplinari non previste dalla normativa vigente, CO.RI Sacchettificio S.r.l. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

Dall'anno 2012 non si è avuta alcuna procedura disciplinare.

	ANNO 2013	ANNO 2014
N° di Azioni disciplinari	0	0

2.9 Orario di Lavoro

CO.RI Sacchettificio S.r.l. garantisce a tutto il personale il rispetto delle leggi e del CCNL in materia di orario di lavoro, festività, ferie e lavoro straordinario. Questi aspetti sono ampiamente descritti nel CCNL ed inoltre sono più restrittivi rispetto a quanto richiesto dalla SA 8000; per tale motivo nel testo del presente capitolo verrà sempre fatto riferimento al CCNL.

Il CCNL, per quanto inerente l'orario di lavoro, provvede a soddisfare le richieste della SA8000 e della legislazione cogente nonché della normazione volontaria.

In tale documento infatti vengono stabiliti requisiti che impongono:

- la definizione della settimana lavorativa;
- il numero di ore standard per ciascuna settimana lavorativa;
- la definizione del/dei giorno/i di riposo.

Al momento in azienda vi è un unico turno lavorativo ed i giorni di riposo sono fissati nel sabato e nella domenica; è comunque esposto nella bacheca aziendale l'orario differenziato per personale che opera in ufficio e quello che opera nei reparti produttivi in funzione anche del tipo di contratto (full-time e part-time).

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il rispetto delle normative e del CCNL, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di orari non previsti dal CCNL, CO.RI Sacchettificio S.r.l. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

L'orario di lavoro previsto, per i giorni dal lunedì al venerdì compresi, è il seguente:

per gli impiegati part-time	9,00-12,30 / 14,00-17,30
per gli operai	8,30-12,30 / 13,30-17,30
per l'addetta alle pulizie	8,30-12,30 i gg la settimana

L'azienda chiude per ferie nei seguenti periodi:

Dalle due alle tre settimane nel mese di agosto; Ad ogni lavoratore è consentito di usufruire, se la chiusura è stata di sole due settimane, di una ulteriore settimana di ferie da usufruirsi nel corso dello stesso mese.

Una settimana durante il periodo natalizio.

Solitamente, durante i ponti, il giorno lavorativo a cavallo fra i due festivi l'azienda rimane chiusa.

2.10 Lavoro supplementare e straordinario

CO.RI Sacchettificio S.r.l. tende a non favorire l'utilizzo di lavoro supplementare e straordinario presso la propria azienda. Qualora dovesse presentarsi la necessità di avere personale (sia assunto con regime di lavoro part-time che full-time) disponibile anche per ore al di fuori dell'orario di lavoro contrattualmente pattuito (ad esempio in periodi di improvvisa indisponibilità di personale per malattia o carichi di lavoro straordinari) verrà trasmessa richiesta verbale al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale (RLSA8000), che provvederà a verificare chi tra il

personale sia disponibile a tale attività. La richiesta di straordinario è comunque sempre rivolta entro i limiti di quanto prescritto dal CCNL e dalle prescrizioni cogenti applicabili, pertanto viene sempre svolto volontariamente da parte dei lavoratori. Soltanto dopo tale verifica di disponibilità viene dato il via al lavoro straordinario.

Può accadere che sia il personale stesso a fare richiesta alla Direzione di potere eseguire lavoro straordinario/supplementare. Dopo una verifica di fattibilità questa potrà essere eventualmente accettata sempre che non siano superati i limiti definiti nel CCNL.

Ufficio del Personale esegue inoltre un monitoraggio giornaliero sull'andamento del lavoro straordinario/supplementare in modo tale da potere verificare il rispetto dei limiti imposti dal CCNL.

	ANNO 2014
Godimento ferie (ferie godute / ferie maturate)	77,14%
Godimento permessi (permessi maturati / permessi maturati)	90,18%
Ricorso a straordinari (straordinari effettuati / straordinari ammessi da contratto)	7,15%

2.11 Retribuzione

CO.RI Sacchettificio S.r.l., garantisce una retribuzione regolare con accredito in conto corrente/assegno (secondo quanto concordato con ogni singolo lavoratore e disciplinato nella propria procedura; la retribuzione è corrispondente al CCNL, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro, comunque in grado di assicurare al lavoratore stesso ed alla sua famiglia un'esistenza dignitosa e per quanto possibile conforme alle personali aspettative di guadagno.

Retribuzioni, monte salari e tipologia di contratto sono gestiti e monitorati da Amministrazione che inoltre verifica presso il personale il relativo grado di soddisfazione.

Non sono applicate e non è prassi applicare trattenute sul salario a scopo disciplinare, tutte le indennità retributive sono indicate chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori nella busta paga personale. Tutte le attività connesse alla gestione della retribuzione sono svolte da Ufficio Amministrazione in collaborazione con il Consulente del Lavoro incaricato, assolvendo all'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale.

Gli accordi di lavoro sono formalizzati, sempre escludendo l'applicazione di programmi di falso apprendistato o di lavoro nero.

Tale impegno viene applicato anche ai propri fornitori; il non rispetto delle normative e CCNL in materia, nelle attività dei propri fornitori e sub-fornitori è infatti una condizione fondamentale per il mantenimento di un rapporto di collaborazione.

Qualora in fase di monitoraggio dei propri fornitori si rilevasse utilizzo di retribuzioni non adeguate al CCNL, CO.RI Sacchettificio S.r.l. definisce, anche in collaborazione con il fornitore l'azione correttiva più appropriata. A fronte della rilevazione di una tale problematica è compito del RSGA, promuovere e definire con il fornitore, in accordo a quanto previsto dalla procedura, un piano di azione correttiva volto alla eliminazione della problematica.

La mancata collaborazione da parte del fornitore o la non implementazione del piano di rimedio, comporteranno l'esclusione del fornitore oltre alla dovuta comunicazione agli enti preposti.

Quanto sopra si estende ai lavoratori che svolgono attività lavorative presso il loro o altro domicilio.

CO.RI Sacchettificio S.r.l. applica il contratto di lavoro Abbigliamento Tessile piccola industria.

Per i gruppi di lavoro esterni che si occupano della cucitura di sacchetti per nostro conto l'azienda applica lo stesso trattamento in termini di tempi di pagamento. Le fatture degli stessi vengono pagate il giorno 10 del mese successivo a quello in cui sono effettuate le lavorazioni.

3.0 SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

3.1 Introduzione

CO.RI Sacchettificio S.r.l. si è dotato di un Sistema di Gestione Aziendale della Responsabilità Sociale.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
- le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000;
- la normativa di riferimento con lo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000;
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

3.2 Politica per la Responsabilità Sociale

L'azienda ha realizzato una Politica Aziendale. Questo documento è stato comunicato e condiviso con tutto il personale i fornitori ed i clienti ed è accessibile, internamente mediante affissione nelle bacheche aziendali, ed esternamente per mezzo della nostra pagina web.

3.3 Riesame della direzione

La Direzione Generale riesamina annualmente la propria Politica di Responsabilità Sociale per quel che riguarda l'adeguatezza, l'appropriatezza e l'efficacia. Nel corso del riesame vengono valutati i risultati conseguiti dal sistema di gestione della Responsabilità Sociale in termini di performance ed il grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti nel riesame precedente. In tale occasione si valuta anche l'efficacia delle procedure aziendali e della documentazione di sistema.

CO.RI Sacchettificio S.r.l., ha eseguito riesame della direzione (per la Responsabilità Sociale) in data 13/03/2015 e vi hanno partecipato:

- La Direzione;
- Il Rappresentante della Direzione per la Sicurezza;
- Il Responsabile del Sistema SA 8000;
- Il RSPP;
- Il Rappresentante dei Lavoratori SA 8000

Durante tale incontro sono stati esaminati gli elementi sopra descritti in relazione ai quali sono stati approvati i piani di formazione ed addestramento, confermata la Politica Aziendale, il Codice Etico, definiti sia gli obiettivi per il 2015 ed approvato il presente documento che costituisce il mezzo di comunicazione a tutte le parti interessate in conformità a quanto richiesto dalla SA8000.

3.4 Rappresentanti dell'azienda

Come da organigramma nominativo (vedi paragrafo 1.3), l'azienda ha provveduto a nominare il Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale; nell'organigramma si può anche individuare il Rappresentante dei Lavoratori nominato dai lavoratori.

3.5 Pianificazione e implementazione

CO.RI Sacchettificio S.r.l. pianifica le attività e le procedure espresse nel Manuale SA8000 e provvede, periodicamente ad implementare il Sistema di Gestione Aziendale della Responsabilità Sociale.

I lavoratori dell'Azienda, le organizzazioni sindacali, i clienti, i fornitori, i soci e direzione sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. Tutti devono essere coinvolti nella pianificazione e nell'implementazione del Sistema di Gestione Aziendale della Responsabilità Sociale.

3.6 Formazione e coinvolgimento del personale

Il personale è stato informato circa il progetto di implementare un Sistema di Responsabilità Sociale mediante comunicazione verbale effettuata in occasione delle formazioni sulla sicurezza previste dall'accordo stato/regioni e successivamente in occasione delle riunioni;

Ai fornitori è stato invece inviata, la "Politica Aziendale", il "Codice etico", e la lettera di impegno con la quale i fornitori sono chiamati al rispetto/adesione dei principi fondamentali del Sistema di Responsabilità Sociale; è stato inoltre inviato un "Questionario di autovalutazione" da restituire a CO.RI Sacchettificio S.r.l. debitamente compilato.

Durante gli audit di II parte, previsti per il 2015, CO.RI Sacchettificio S.r.l. verificherà il grado di conformità ai requisiti dello standard SA8000 di alcuni fornitori. Lo staff manageriale, insieme al rappresentante dei lavoratori, è stato coinvolto in itinere durante lo sviluppo del progetto.

3.7 Attività di monitoraggio e di misurazione

In CO.RI Sacchettificio S.r.l. il Rappresentante SA8000, il Rappresentante della Direzione ed il Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 hanno il compito di analizzare reclami, segnalazioni, situazioni di disagio, situazioni di rischio igienico sanitario, necessità di formazione nonché verifica dell'avanzamento di azioni correttive o di miglioramento stabilite in relazione agli obiettivi fissati.

I risultati di tali riunioni vengono portati all'attenzione della Direzione Generale.

Tra le attività di monitoraggio, particolare importanza viene rivestita dagli audit.

Il presente bilancio definisce degli indicatori attraverso i quali, per ciascun punto della norma di riferimento, si verifica l'andamento temporale, il miglioramento ed il grado di raggiungimento degli obiettivi.

3.8 Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

Come richiesto dalla Norma SA8000, CO.RI Sacchettificio S.r.l. ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori e subfornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

- la lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000;
- questionario valutazione SA8000, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità;

CO.RI Sacchettificio S.r.l., ha inoltre stabilito la possibilità di integrare le modalità per la selezione e la qualifica dei fornitori, subappaltatori e subfornitori, con la verifica della loro capacità di rispetto dei requisiti della norma SA8000 previste per l'anno 2015.

3.9 Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive e preventive

Sono state predisposte in Azienda cassette attraverso le quali il personale può inoltrare reclami o formulare suggerimenti in forma anonima o no, inerenti cause di non conformità relative all'applicazione della Norma SA8000. I lavoratori sono stati sulle altre possibilità previste dalle procedure.

All'ottenimento della certificazione, tale procedura sarà revisionata descrivendo anche le modalità di segnalazione previste dall'ente.

Per le segnalazioni è anche in corso l'implementazione di un apposito spazio nel sito web aziendale

Ad oggi, non sono pervenute segnalazioni e/o reclami da parte dei dipendenti o da altre parti interessate (interne ed esterne).

3.10 Dialogo con le parti interessate

CO.RI Sacchettificio S.r.l. ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali verrà inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna ed interna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder degli impegni per l'Etica e dei risultati conseguiti. Sul sito aziendale, inoltre, è prevista la creazione di un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale pubblicare i documenti relativi alla gestione del Sistema di Responsabilità Sociale.

Lo strumento principale di comunicazione è individuato comunque nel presente Bilancio

3.11 Accesso alle verifiche

Il sistema di gestione della responsabilità sociale prevede verifiche ispettive interne ed esterne. Sono state pianificati audit interni ed esterni per il 2015.

Nel corso del 2014 sono state eseguite le seguenti verifiche:

- N° 2 audit da parte dell'ente di certificazione;
- N° 1 audit interno.

Nel corso del 2014 non abbiamo avuto verifiche da parte di nostri clienti.

3.12 RegISTRAZIONI

Tutte le registrazioni, siano esse elettroniche che in formato cartaceo, sono gestite in conformità a quanto previsto nel documento Elenco Documenti accessibile da tutti gli operatori mediante la rete aziendale.

3.13 Obiettivi per il 2015

Di seguito si riepilogano tutti gli obiettivi decisi in occasione del Riesame della Direzione e costituenti il “Programma Aziendale 2015” per la SA8000.

Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Responsabile	Scadenza
Mantenimento dell'attuale situazione di non impiego di minori e bambini	Non assumere minori	Numero del personale con meno di 18 anni	0	RSGA 8000	31/12/2015
Mantenimento dell'attuale situazione di garanzia della volontarietà al lavoro	Mantenimento della consapevolezza di tutti i lavoratori dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro	Numero di NC e/o segnalazioni	0	RSGA 8000	31/12/2015
Mantenimento dell'attuale numero di infortuni	Mantenere la consapevolezza dei lavoratori tramite formazioni, incontri con RSPP e medico	Numero infortuni	0	RSGA 8000	31/12/2015
Mantenimento dell'attuale situazione di rispetto delle scelte del personale in tema di adesione a sindacati	Mantenere la consapevolezza dei lavoratori	Numero di NC e/o segnalazioni	0	RSGA 8000	31/12/2015
Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione nei confronti dei propri dipendenti	Mantenimento della consapevolezza dei lavoratori sulla politica aziendale adottata in merito	Numero di NC e/o segnalazioni	0	RSGA 8000	31/12/2015
Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di pratiche disciplinari nei confronti dei propri dipendenti e/o collaboratori	Mantenimento della consapevolezza dei lavoratori sulla politica aziendale adottata in merito	Numero di procedure disciplinari	0	RSGA 8000 e direzione	31/12/2015

Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Responsabile	Scadenza
Godimento di ferie nell'anno	Organizzare il lavoro in modo che le ferie siano godute nell'anno	Ferie godute / ferie maturate	> 60%	RSGA 8000 e direzione	31/12/2015
Godimento di permessi nell'anno	Organizzare il lavoro in modo che le i permessi siano goduti nell'anno	Permessi goduti / Permessi maturati	> 20%	RSGA 8000 e direzione	31/12/2015
Limitazione del ricorso al lavoro straordinario	Organizzare il lavoro in modo che il lavoro straordinario sia limitato ad eventi eccezionali	Straordinari effettuati / straordinari ammessi da contratto	< 95%	RSGA 8000 e direzione	31/12/2015
Sottoscrizione degli impegni dei fornitori	Inviare e raccogliere la sottoscrizione degli impegni da parte dei fornitori	N° richieste di impegni ricevute / N° richieste di impegni inviate	> 70%	RSGA 8000	31/12/2015
Mantenimento dell'attuale numero di infortuni	Mantenere la consapevolezza dei lavoratori tramite formazioni, incontri con RSPP e medico	Numero infortuni	0 infortuni	RSGSA 8000	31/12/2015
Adeguamento organico squadre di emergenza	Programmare corso di primo soccorso ed antincendio	Attestato	1 persona per primo soccorso	RSGSA 8000	30/04/2015
Miglioramento degli ambienti di lavoro	Creazione di una ulteriore uscita di emergenza.	Esecuzione dei lavori	Realizzazione porta	RSGSA 8000	31/12/2015
	Creazione di un locale refettorio	Esecuzione dei lavori	Realizzazione locale	RSGSA 8000	30/06/2014

Campi Bisenzio 13 Marzo 2015

La Direzione