



## RIESAME E BILANCIO ETICO SA8000 ANNO 2019

Castione Baratti (PR), lì 15.01.2020

Redatto da <b>RSA8000</b>	MARICA GALLINELLA
Verificato da <b>DIR</b>	AMILCARE UCCELLI
Approvato da <b>RLSA8000</b>	GABRIEL TUZZOLINO

## INTRODUZIONE E SCOPO- Perché un bilancio SA 8000

Il Bilancio SA8000 è lo strumento attraverso il quale l'azienda Stagionatura Montefiore srl intende dare informazione a tutte le parti interessate (interne ed esterne) della propria Politica, del Sistema di Gestione, dei risultati raggiunti e degli obiettivi futuri di miglioramento definiti in questa sede.

Tutto questo si attua nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le altre Parti interessate.

Il percorso intrapreso che ha portato la Stagionatura Montefiore srl all'implementazione di un sistema integrato di Gestione conforme alla norma SA8000 deriva dalla convinzione (da sempre presente in azienda) che debbono essere attuate politiche aziendali tese al miglioramento continuo e alla piena trasparenza delle proprie attività.

È attraverso questa trasparenza che la Società si apre anche alle critiche costruttive ed ai suggerimenti, da qualsiasi parte provengano, ricercando ulteriori indicazioni e stimoli verso un costante miglioramento dei propri Sistemi di Gestione.

Una copia del presente Bilancio è resa disponibile per il Rappresentante dei Lavoratori SA8000, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, a tutti i dipendenti mediante la bacheca interna. Il presente documento sarà inoltre pubblicato sul sito internet aziendale.

attualmente sono in essere le certificazioni:

- UNI EN ISO 22000:2005
- BRC ed. 6
- IFS ed. 6
- Emas
- OHSAS 18001:2007

## RESPONSABILITA'

La responsabilità di redazione del presente Riesame appartiene al Rappresentante della Direzione dell'azienda e Responsabile SA8000 (RDD – RSA) e del Responsabile dei Lavoratori per l'SA8000 (RLSA); la Direzione (DIR) ha la responsabilità di verificare le informazioni in esso contenute e definire le azioni più opportune per il raggiungimento degli scopi e degli obiettivi necessari per il raggiungimento di quanto definito nella Politica e nel Piano di Miglioramento aziendale.

## IDENTIFICAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDER)

In questo capitolo si presentano i portatori di interesse (stakeholder) che sono coinvolti nel Sistema di Responsabilità Sociale e le azioni sviluppate nei loro confronti.

### **Parti Interessate Interne**

- Direzione
- Dipendenti

In relazione a questi le aspettative attese, come risultato della adozione della norma SA8000, possono così essere sintetizzate:

- preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;
- generare maggiore fiducia da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- migliorare i rapporti con le Istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);

- controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

### **Parti Interessate Esterne**

- Fornitori
- Clienti
- Organizzazioni sindacali e Consorzi
- Istituzioni pubbliche (Comune, Regione, INPS, INAIL, ASL)
- La collettività e il territorio

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur differenti e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di Stagionatura Montefiore srl, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata anche tramite il presente Bilancio SA8000. L'avvenuta certificazione aziendale SA8000, La politica della Responsabilità Sociale e la disponibilità a chiunque ne facesse richiesta del Bilancio SA8000 sono comunicati agli Stakeholders esterni tramite mail.

### **I fornitori**

Stagionatura Montefiore srl ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi, come condizione per il mantenimento all'interno dell'Albo Fornitori, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000, per quanto possibile esteso anche alla catena dei loro fornitori.

Per i settori ove il rischio di non conformità alla SA8000 è più elevato in relazione al tipo di prodotti/servizi offerti e dove l'azienda (in base al rapporto di vicinanza e interazione) ha più possibilità di intervenire direttamente e in caso di condizionare le scelte, sono stati definiti i livelli di criticità maggiore: per questi fornitori è previsto, oltre al rispetto scritto dei principi SA8000 e la compilazione di un questionario specifico, anche l'effettuazione di Audit in campo e in caso l'adozione di azioni specifiche concordate per ridurre/cancellare le anomalie che dovessero emergere. Le modalità adottate per la gestione e controllo della catena di fornitura e sub-fornitura sono descritte nella procedura PRC 9.10 CONTROLLO DEI FORNITORI.

### **I Clienti**

I Clienti sono informati dell'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma SA8000 attraverso il sito internet aziendale.

### **Le organizzazioni sindacali**

Le organizzazioni sindacali presenti sul territorio sono informate dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti (bilancio) attraverso il sito internet aziendale. Sulla bacheca interna sono affissi i riferimenti delle principali OOSS presenti sul territorio; al momento non risultano dipendenti iscritti al sindacato.

### **Gli Enti istituzionali**

Gli Enti istituzionali precedentemente indicati sono partecipi dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti contenuti all'interno del presente Bilancio SA8000 tramite la pubblicazione e l'accesso allo stesso sul sito internet aziendale.

### **La collettività**

Stagionatura Montefiore srl è consapevole dell'opportunità di coinvolgere e trasmettere al pubblico generalizzato la sensazione dell'attenzione che la società riserva alla qualità del servizio, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori. Materiale utile al riguardo (quale il documento della politica aziendale, le certificazioni di prodotto e di sistema possedute) è disponibile in Azienda. Le ricadute positive a livello di qualità sociale sul territorio rispetto l'attività aziendale sono espresse sugli eventi di cui l'azienda è promotrice o sponsor, definite

all'interno del sito web aziendale e sui mezzi di stampa territoriali.

### **RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE, RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI, SOCIAL PERFORMANCE TEAM**

Recentemente incaricata alla carica di rappresentante della Direzione (RDD) e Responsabile Aziendale SA8000 (RSA8000) **Marica Gallinella**, a cui viene conferita dalla Direzione specifica autorità e responsabilità per assicurare che le prescrizioni della presente Norma siano applicate, mantenute, monitorate e riesaminate.

L'RSA8000 ha la responsabilità di informare regolarmente la Direzione sul grado d'applicazione e sull'efficacia complessiva del Sistema di Responsabilità Sociale, oltre a monitorarne l'applicazione a tutti i livelli.

Per la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la SA8000 (RLSA), il personale aziendale ha nominato per l'anno in esame il sig. **Gabriel Tuzzolino** che, unitamente al concorso dell'RSPP **Giuseppe Uccelli**, del sig. **Massimo Landi** (RLS), del dott. **Graziano Frigeri** in qualità di Medico competente e dei consulenti esterni, compongono il **Social Performance Team (SPT)**, a cui viene conferita dalla Direzione specifica autorità e responsabilità per verificare e assicurare che le prescrizioni della presente Norma siano applicate, mantenute, monitorate e riesaminate, attraverso audi specifici e la Valutazione dei Rischi. In caso di anomalie riscontrate, al SPT compete di evidenziare alla Direzione i risultati ottenuti e proporre le relative azioni correttive. La formalizzazione della nomina è agli atti: a febbraio 2020, in occasione della scadenza triennale delle funzioni in carica, si procederà alla nuova elezione dei rappresentanti lavoratori. Nel corso degli incontri formativi tenuti in azienda è stato approfondito e discusso il ruolo di queste funzioni all'interno del Sistema di Gestione SA8000. Le modalità di funzionamento sono descritte nella procedura interna PRC 9.2 - SPT, VALUTAZIONE RISCHI E COMITATO H&S.

### **POLITICA AZIENDALE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE**

E' stata redatta e confermata dalla Direzione la politica aziendale SA8000, che è stata diffusa in ambito aziendale mediante affissione nell'area ristoro, e quindi visibile ai lavoratori e agli esterni impiegati in azienda. Più sotto viene riportata nei punti principali per confermarne la validità.

"L'obiettivo prioritario dell'Azienda è la completa soddisfazione delle esigenze e delle aspettative non solo dei propri clienti, ma di tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, ovvero lavoratori, enti pubblici e collettività in generale. E' per la realizzazione di questo traguardo che la Stagionatura Montefiore srl vede nella norma SA8000 le giuste linee guida da applicare.

Gli obiettivi che la Direzione vuole ottenere attraverso l'attuazione della norma SA8000 sono:

- Rispettare tutte le leggi e le normative applicabili in materia di sicurezza e tutela del lavoratore
- Non utilizzare né sostenere lavoro infantile (inteso come lavoro svolto da persone di età inferiore ai 16 anni)
- Non ricorrere all'utilizzo del lavoro obbligato, garantendo al personale la piena libertà di scelta di proseguire o meno il rapporto di lavoro instaurato
- Garantire ai lavoratori luoghi di lavoro sicuri e salubri, adottando adeguate misure di prevenzione e protezione, minimizzando le possibilità che si verificano incidenti sul luogo di lavoro
- Garantire al personale il diritto alla contrattazione collettiva e la piena libertà di aderire a sindacati
- Non attuare né sostenere nessuna forma di discriminazione o coercizione sul lavoro, sia essa riguardante l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, promozione licenziamento o pensionamento; non interferire con eventuali pratiche o principi esercitati

dal personale derivanti da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica

- Non utilizzare né sostenere punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, né abusi verbali
- Rispettare quanto previsto dai C.C.N.L. applicabili in materia di orario di lavoro
- Garantire l'erogazione del salario previsto dal C.C.N.L.
- Permettere alle parti interessate di effettuare incontri ai fini della valutazione di conformità ai requisiti della norma SA 8000
- Sviluppare il personale tramite formazione, informazione e addestramento, coinvolgendolo nelle scelte aziendali, perchè le risorse umane sono considerate il vero motore della crescita aziendale
- Migliorare i processi di comunicazione con utenti, enti, fornitori, e con tutti i portatori di interesse, rendendo visibili all'esterno i propri impegni e i risultati raggiunti in campo sociale e della qualità, attraverso l'emissione annuale del Bilancio Sociale.
- Garantire la possibilità a tutte le parti interessate, sia interne che esterne, di inoltrare reclami, suggerimenti e segnalazioni riguardo i principi qui espressi, sia all'azienda tramite i canali specifici (sito internet, pagina "contatti") che direttamente all'Ente di Certificazione (CISE) che al SAAS internazionale, i cui riferimenti e contatti si trovano all'interno del certificato SA8000 o appesi negli ambienti aziendali"

## **IL BILANCIO SOCIALE, LE POLITICHE AZIENDALI SA8000 E IL MANUALE DI GESTIONE**

*Di seguito viene presentato lo stato di attuazione e implementazione dei requisiti previsti dalla SA8000:14 all'interno dell'azienda, definendo per ogni requisito il principio, le politiche e modalità applicative in azienda, gli obiettivi prefissati, i risultati ottenuti.*

### **LAVORO INFANTILE E MINORILE**

#### **CONTRASTO AL LAVORO INFANTILE E PROCESSO DI RECUPERO DI MINORI TROVATI AL LAVORO**

Stagionatura Montefiore srl non utilizza o da sostegno all'utilizzo di lavoro infantile o minorile. Tutto il personale dell'azienda viene assunto in conformità con quanto previsto dalla normativa nazionale vigente e deve aver raggiunto la maggiore età: al momento dell'assunzione vengono richieste le copie dei documenti di identità. Le peculiarità delle mansioni presenti in azienda non prevedono al momento contratti di apprendistato o di alternanza scuola-lavoro; tuttavia, nel caso in cui questi venissero effettuati, l'azienda adotta tutte le modalità previste dalla normativa e dal CCNL per la tutela dei minori impegnati e si accerta che questi possano effettivamente conseguire le capacità tecniche e professionali per l'inserimento nel mondo del lavoro. Stagionatura Montefiore srl verifica con gli strumenti a propria disposizione il rispetto del requisito anche presso i propri fornitori: l'azienda ha definito e formalizzato una procedura (PRC 01 - LAVORO MINORILE E AZIONI DI RIMEDIO) da seguire qualora si ricorresse al proprio interno all'impiego di minori (superiori a 16 e inferiori a 18) a seguito di programmi di formazione lavoro. Per quanto riguarda la propria catena di fornitura, oltre a pretendere il rispetto del requisito tramite la lettera di impegno scritto da parte dei fornitori se tramite gli strumenti di indagine predisposti ne verificasse l'utilizzo, il Responsabile Acquisti concorderà le azioni più opportune con il fornitore per eliminare la problematica.

**RISULTATI**

Stagionatura Montefiore srl non si è mai avvalsa di lavoro infantile o minorile, né ci risultano, in base ai risultati dei questionari/audit ad oggi, lavoratori minori impiegati presso i nostri fornitori. L'azienda ha comunque formalizzato una procedura (PRC 01) da seguire qualora si ricorresse a impiego di minori (superiori a 16 e inferiori a 18) a seguito di programmi di formazione lavoro, stages aziendali o altro, o se ne verificasse l'utilizzo da parte di fornitori.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2018	ANNO 2019	OBIETTIVO 2020
<b>Lavoro infantile</b>	n. lavoratori inf. 18 anni impiegati	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	n. lavoratori inf. 16 rilevati nella catena di fornitura	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**LAVORO FORZATO O OBBLIGATO*****DIVIETO DI IMPIEGO DI LAVORO FORZATO O COATTO***

Presso Stagionatura Montefiore srl non sono effettuate o ammesse forme di pressione esplicite od occulte sui dipendenti o qualsiasi altro collaboratore, per forzare e obbligare al lavoro in azienda. Ogni lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro creato ed è a conoscenza delle modalità previste dal CCNL per cessare il rapporto di lavoro, conseguire TFR e ultima retribuzione completa (compresi i recenti aggiornamenti). L'adesione al lavoro straordinario è sempre volontaria, i periodi di ferie ed i permessi sono sempre concordati nel rispetto e nell'equilibrio delle esigenze del singolo lavoratore e delle mansioni da lui svolte. presso l'azienda non si ricorre a personale o strumenti di vigilanza rispetto l'operato dei dipendenti. Gli incontri formativi e i documenti che vengono affissi in bacheca mirano ad aumentare sia la conoscenza delle norme che regolamentano il rapporto di lavoro tra dipendenti e l'azienda, sia la consapevolezza e la responsabilità dei dipendenti nelle decisioni di gestione e programmazione del lavoro da svolgere. Le presenze così come le richieste di assenza vengono comunicate al Responsabile di Produzione e da questi all'Ufficio del Personale. Anche rispetto alla catena di fornitura, oltre all'impegno scritto del requisito, tramite gli strumenti previsti il Responsabile Acquisti si sincera che il fornitore possa fornire prova di una corretta gestione e monitoraggio dei turni di lavoro e di riposo dei propri dipendenti, anche a fronte di eventuali picchi di lavoro, e sia sempre in grado di adottare soluzioni adeguate a risolvere, prevenire o mitigare il problema.

**RISULTATI**

Ogni lavoratore è a conoscenza delle modalità previste rispetto a quanto sopra; non si riscontrano reclami o problematiche sollevate dai lavoratori riguardo eventuali straordinari svolti, le richieste di permessi/ferie/orari flessibili da parte dei dipendenti vengono discusse e concordate con il Responsabile del Personale. I casi di richieste di anticipo TFR o cessioni di percentuali dello stipendio nei confronti di finanziarie o vengono valutate e concordate con i dipendenti, per verificarne la congruità e l'effettiva incidenza sulla retribuzione percepita e per stabilire in base alle necessità che le hanno generate le migliori soluzioni in termini di impegno economico e reali benefici ottenuti per il lavoratore. Al momento le richieste fatte rispetto a quanto sopra non sono tali da preoccupare l'amministrazione in termini di indebitamento del proprio personale: si registrano infatti n. 3 casi di richiesta (regolarmente concessa) e l'unico caso di cessione del quinto si è chiuso con l'anno in esame. Rispetto al monitoraggio dei fornitori, dai questionari e (ove richieste) dalle copie buste paga al momento non emergono problematiche sensibili rispetto a quanto sopra.

**SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2018	ANNO 2019	OBIETTIVO 2020
<b>Lavoro forzato</b>	n. segnalazioni/NC riconducibili a episodi di lavoro forzato	0	0	0
	n. dimissioni volontarie	0	1	0
	N° di richieste anticipazione TFR	3	3	3
	concessioni o anticipi su stipendi (cessione del quinto)	1	3	\

**DIRITTO ALLA SALVAGUARDIA DELLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI, RISORSE IMPEGNATE PER LA PREVENZIONE E LA FORMAZIONE DEGLI INFORTUNI**

Stagionatura Montefiore srl è da sempre attenta alla sicurezza e alla salute dei suoi lavoratori: da tempo infatti gestisce attivamente la redazione e l'implementazione di tutte le procedure previste all'interno della proprio SGS UNI EN ISO 18001 (in attesa di uniformarsi a UNI EN ISO 45001:2018), dell'art. 28 e 29 del D.Lgs. 81/08, all'interno del DVR. L'azienda verifica costantemente la conoscenza e applicazione da parte degli artigiani interni del documento consegnato, oltre a chiedere evidenza della formazione propria degli addetti di questi. l'organizzazione di tutta la catena produttiva e logistica della sede e il costante supporto di consulenti esterni professionisti ha permesso infatti di raggiungere ottimi risultati in termini di sicurezza e salute dei lavoratori, oltre che di funzionalità produttiva. Attua quindi una formazione puntuale ai dipendenti e mette a disposizione spazi di lavoro sicuri, grazie ad un'accurata valutazione dei rischi e delle conseguenti azioni per raggiungere la compliance prevista e la prevenzione di tutti i rischi connessi. La presenza di un comitato H&S (coincidente con le figure previste dal DLgs 81/08 e dalla certificazione aziendale UNI EN ISO 18001 - OHSAS) che valorizzi e verifichi l'effettiva applicazione di quanto previsto dal Medico competente e dall'RSPP permette il monitoraggio rispetto l'effettivo stato di implementazione delle prescrizioni e modalità adottate. nel 2018, L'analisi attraverso una check list approfondita di tutti gli indicatori di performance previsti da SA8000 oltre che da quanto previsto dalla normativa vigente, e la relativa discussione all'interno degli incontri dell'SPT, ha permesso di valutare lo stato di compliance aziendale sotto questo punto di vista e le azioni costanti di controllo e valutazione permettono un costante miglioramento e raggiungimento degli obiettivi prefissati. Tutti i lavoratori sono stimolati e coinvolti alla segnalazione di qualsiasi elemento utile a migliorare il sistema, oltre che formati sui rischi e prevenzione. La formazione dei nuovi lavoratori avviene entro 30gg dall'inizio del rapporto di

lavoro. Sono definiti e conosciuti i responsabili e addetti alle emergenze, vengono svolte regolarmente le prove di evacuazione, sono presenti le cassette di pronto soccorso. I prodotti e materiali pericolosi sono gestiti in modo controllato e sono presenti le schede tecniche e di sicurezza.

## **OBIETTIVI**

- Non avere incidenti sul lavoro né casi di malattie professionali
- Avere tutto il personale formato, consapevole e soddisfatto delle risorse attribuite al presente requisito
- Rispettare il programma stabilito dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in tema di esercitazioni il piano di sorveglianza sanitaria, le prescrizioni e piani di miglioramento previsti da UNI EN ISO 18001.

## **RISULTATI**

Dall'analisi degli ultimi 3 anni, non si registrano infortuni sul lavoro in azienda. nonostante per il 2019 si è registrato un caso di infortunio con lunga degenza da parte di un dipendente, l'indicatore del numero di ore totali di malattia/anno ha subito un calo significativo. Gli investimenti promossi dalla direzione per migliorare le condizioni di lavoro hanno portato ad un ottimo livello di automazione dei processi, in particolare quelli che risultano più pesanti e faticosi (è presente un impianto di robotizzazione completa per quanto riguarda le fasi di movimentazione dei prosciutti), che ha permesso di rendere agevole la movimentazione dei carichi e minimizzare l'impatto di questa all'interno dei processi produttivi. recentemente è stato installato un allarme a sirena nei reparti di produzione, mentre per gli uffici è previsto l'allarme a chiamata.

Le prove di evacuazione risultano effettuate nei tempi e con le scadenze regolamentari. Tutti gli audit rispetto la sicurezza condotti dall'RSPP e dai responsabili interni risultano conformi e soddisfano le aspettative.

il Documento valutazione dei Rischi non ha subito variazioni nell'anno in corso.

tutte le formazioni e gli aggiornamenti previsti per la sicurezza sono stati effettuati in base al Piano di Formazione emesso dal RSPP e dai consulenti esterni: è peraltro da registrare un ritardo nella formazione di base rispetto all'Accordo stato regioni e visite mediche per n.3 rapporti di lavoro recentemente aperti, per i quali non si è riusciti a procedere nei tempi previsti (vedi analisi dei rischi): queste sono comunque state calendarizzate in modo da procedere tempestivamente.

Sono state valutate e verificate in campo tutte le indicazioni previste dalla Advisory SAAS n. 18, oltre agli indicatori di performance e le check di conformità previste da UNI EN ISO 18001: la situazione aziendale è risulta conforme e congrua alle prescrizioni previste.



Il mantenimento delle autorizzazioni all'esportazione estera in base ai rigidi protocolli sanitari da questa imposti rappresenta un'ulteriore evidenza del livello di controllo, pulizia e salubrità delle strutture, delle attrezzature e degli ambienti di lavoro.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2018	ANNO 2019	OBIETTIVO 2020
<b>Salute e sicurezza</b>	Numero infortuni	0	0	0
	Ore attività di formazione sulla sicurezza	40	40	50
	n. ore di malattia	1152	1439	700
	Investimenti (in €)/ anno x sicurezza	15.000	15.000	15.000

## LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### **GARANZIA DI ESERCITARE I PROPRI DIRITTI IN MATERIA DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA MEDIANTE L'ADESIONE A OOSS**

Nonostante attualmente all'interno di Stagionatura Montefiore srl non siano presenti rappresentanze sindacali (RSU o RSA), l'azienda non ostacola la possibilità di poterne eleggere ed è altresì favorevole all'adesione dei suoi lavoratori: anche per questo motivo sono stati messi a disposizione di tutti i dipendenti i riferimenti dei principali gruppi sindacali presenti sul territorio. In bacheca vengono affisse le comunicazioni che dalle OOSS pervengono in azienda. Nessuna pressione viene fatta dall'azienda rispetto alla volontà dei lavoratori di aderire a scioperi, manifestazioni o incontri promossi dalle OOSS. L'azienda permette gli incontri (sia esterni che interni dove richiesto) dei propri lavoratori con i rappresentanti delle OOSS. Per agevolare gli incontri interni tra i lavoratori, la propositività e aumentare la consapevolezza tra i dipendenti, sono stati definiti e messi a disposizione degli spazi aziendali per riunioni e incontri interni: IL RLSA8000 ha il compito di portare all'attenzione del SPT le eventuali problematiche, gli spunti di miglioramento e le proposte che dovessero emergere da questi incontri. Viene, attraverso gli strumenti definiti, verificato il rispetto del presente requisito all'interno della propria catena di fornitura, così come viene monitorata l'eventuale presenza di vertenze o problematiche sollevate dal sindacato nei confronti di propri fornitori o sub-fornitori tramite le informative dirette o Associazioni di categoria.

### **OBIETTIVI**

- Non avere segnalazioni/reclami/casi di discriminazione legati alla partecipazione dei dipendenti a Organizzazioni sindacali.
- Permettere sempre la presenza delle OOSS all'interno dell'azienda tramite incontri programmati dei rappresentanti territoriali con i dipendenti.
- Migliorare il livello di consapevolezza dei dipendenti in merito alla normativa e alla gestione del rapporto di lavoro, nonché il clima di cooperazione, coinvolgimento e senso di appartenenza, anche tramite la somministrazione di questionari di soddisfazione interna e la rilevazione diretta del grado di questa.

### **RISULTATI**

- E' stato recentemente distribuito un questionario di consapevolezza interna ai lavoratori, per verificare la percezione e il grado di conoscenza degli addetti riguardo ai principi SA8000 e la loro applicazione in azienda. Nessun reclamo/segnalazione, ne da parte dei dipendenti ne da parte dei sindacati risultano al momento.
- i dipendenti iscritti al sindacato partecipano alle assemblee indette: l'ultima è di agosto 2019.
- Al momento risultano n.2 dipendenti iscritti al sindacato, non risultano casi di richiesta di intervento delle OOSS, né vertenze e/o segnalazioni da parte dipendenti.
- Rispetto alla rappresentatività interna all'azienda, i lavoratori procederanno alla elezione del proprio rappresentante lavoratori SA8000 (RLSA8000) e conseguente rinnovo triennale dell'SPT in carica nel periodo di febbraio-marzo 2020.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2018	ANNO 2019	OBIETTIVO 2020
<b>Libertà di associazione e contrattazione collettiva</b>	% dipendenti iscritti a sindacato	2	2	/
	presenza RSU e RSA	/	/	/
	n. ore permessi sindacali/anno	/	1	1
	N. vertenze per violazioni sindacali	0	0	0
	% partecipazione a scioperi	0	0	0

## DISCRIMINAZIONE

### **L'AZIENDA NON SOSTIENE NE' PERMETTE NESSUN TIPO DI DISCRIMINAZIONE.**

Stagionatura Montefiore srl non adotta o supporta nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni. I colloqui al momento dell'assunzione sono condotti da responsabili e le informazioni richieste hanno il solo scopo di verificare l'effettiva idoneità e disponibilità alla mansione. La gestione dei turni e degli orari di lavoro, così come dei periodi di ferie, tiene conto di eventuali esigenze legate a pratiche religiose o origini nazionali. All'interno della politica aziendale è esplicitato che non sono tollerati gesti offensivi o discriminatori all'interno dell'azienda. La modalità di retribuzione e aumenti di livello e incentivi sullo stipendio segue una logica esclusivamente meritocratica, viene proposta dai responsabili di funzione o direttamente dal lavoratore e accettata dal Responsabile del Personale.

## OBIETTIVI

- Non avere segnalazioni / reclami inerenti al presente punto.
- Migliorare il livello di consapevolezza delle forme di discriminazione che si possono esercitare in un contesto aziendale, e sensibilizzare l'attenzione degli addetti a individuare, riconoscere e segnalare eventuali casi, sia all'interno dell'azienda che da parte di fornitori.
- Monitorare il rispetto delle pari opportunità tra dipendenti sia a livello salariale che di carichi di lavoro; pretendere sempre il rispetto delle diversità.

## RISULTATI

- Non sono stati registrati segnalazioni o reclami.
- la presenza di lavoratori extracomunitari, di donne anche in ruoli di responsabilità, il range di età piuttosto ampio dimostrano un corretto rispetto e diversificazione delle caratteristiche personali e culturali degli addetti presenti.
- In azienda vi è 1 addetto facente parte delle categorie protette;
- Il monitoraggio dei fornitori non evidenzia criticità relative al requisito.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2018		ANNO 2019		OBIETTIVO 2020	
		m	f	m	f	m	f
<b>discriminazione</b>	Composizione dei dipendenti per sesso	13	4	19	5	\	\
	Incidenza lavoratori stranieri	2/18		2/18		\	
	categorie protette sul totale dell'organico	1		1		1	

## PROCEDURE DISCIPLINARI

### **IN NESSUN CASO E' TOLLERATO IL RICORSO O IL SOSTEGNO A PRATICHE DISCIPLINARI CHE COMPRENDANO PUNIZIONI CORPORALI E/O COERCIZIONI MENTALI O FISICHE, ABUSI VERBALI**

L'azienda non ricorre ad alcun tipo di azione disciplinare che esuli da quelle previste dal CCNL o dalla norma di Responsabilità Sociale. Non utilizza né tantomeno sostiene punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche o abusi verbali, applicati da parte di responsabili nei confronti dei lavoratori o da lavoratori rispetto ad altri lavoratori. Tutti i lavoratori sono a conoscenza delle modalità per sporgere reclami o segnalazioni riguardo la violazione del presente principio (procedura gestione reclami e follow up), e della necessità di far emergere anomalie in questo senso. La procedura PRC PROCEDURE DISCIPLINARI, diffusa all'interno degli ambienti aziendali, ha appunto lo scopo di tradurre in termini operativi quanto previsto dal CCNL a tal proposito. A dipendenti è concesso il diritto di sapere per tempo di eventuali procedimenti a loro carico e di giustificare e/o difendersi nelle sedi previste, così come previsto e normato dal CCNL applicato. Qualsiasi eventuale anomalia in tal senso è gestita tramite azioni correttive, anche qualora venisse riscontrata a carico di fornitori o subfornitori, tramite informazioni dirette o indirette.

## OBIETTIVI

Monitorare il corretto ricorso alle procedure disciplinari stabilite dal CCNL (richiamo verbale, lettere di richiamo, sospensioni, licenziamenti), in conformità con quanto definito all'interno del CCNL e nelle procedure SA8000.

## RISULTATI

- Non si ravvisano casi di utilizzo di procedure disciplinari
- L'assenza di richiami formali non ci fa ritenere al momento critico il presente punto.
- Il monitoraggio dei fornitori non evidenzia criticità relative al presente requisito.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2018	ANNO 2019	OBIETTIVO 2020
<b>Pratiche disciplinari</b>	N° e tipologia provvedimenti disciplinari nell'anno	0	0	0
	Turnover del personale	A2 L0	A1 L0	A1 L0
	- n. vertenze sindacali per mancato rispetto del presente criterio	0	0	0

## ORARIO DI LAVORO

### **L'AZIENDA SI IMPEGNA A FAR RISPETTARE GLI ORARI DI LAVORO PREVISTI DAL CCNL E DAI CONTRATTI INTERNI DEI LAVORATORI, CON ADEGUATI PERIODI DI RIPOSO, FERIE E PERMESSI.**

Stagionatura Montefiore srl rispetta quanto stabilito dal CCNL applicato per quanto riguarda orario di lavoro (sia ordinario che straordinario), festività e ferie. La produzione si sviluppa su di un unico turno di lavoro.

Riguardo a ciascun lavoratore, quindi, l'ufficio personale raccoglie dati per verificare che:

- il lavoro ordinario non superi le 40 ore settimanali;
- il lavoro straordinario non superi le 2ore giornaliere/12ore settimanali e le complessive 80 ore annuali;
- sia garantito almeno 1 giorno di riposo settimanale;
- siano retribuite le festività non godute;
- siano garantite le 26 giornate annue di ferie, frazionabili in non più di tre periodi;
- tutti i lavoratori abbiano possibilità di richiedere permessi di 4/8h, sino ad un massimo di 40h annue, e che questi ore di permesso se non utilizzate siano retribuite entro l'anno.

Qualsiasi straordinario effettuato da ciascun lavoratore è volontario, è dovuto a necessità sporadiche contingenti, viene retribuito con gli incrementi previsti dal CCNL. In caso di esubero e accumulo su alcune figure e in alcuni periodi viene fatto rientrare nei limiti previsti attraverso un'adeguata calendarizzazione di recuperi. Oltre a ciò, in caso questo tenda a ripetersi, la situazione viene individuata dall'SPT come anomalia e conseguentemente trattata con adeguate azioni correttive.

Per quanto riguarda ferie e permessi non goduti, la situazione è monitorata dal sia dal responsabile personale che dal Consulente del Lavoro: in caso si ravvisino accumuli particolari si procede a concordare con il lavoratore e calendarizzare adeguati momenti di ferie e permessi sul periodo dell'anno più opportuno in base alle esigenze del lavoratore stesso e le esigenze di produzione.

Anche all'interno della propria catena di fornitura, attraverso gli strumenti opportuni il responsabile acquisiti richiede e si accerta che vengano rispettati gli stessi principi, in conformità al CCNL applicato e agli indicatori di performance SA8000 stabiliti.

**OBIETTIVI**

- Mantenere sotto controllo le ore di lavoro straordinario.
- Non superare il limite massimo stabilito di ore di lavoro straordinario.
- Garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.
- Concordare e permettere eventuali necessità di orario flessibile per giustificate ragioni da parte dei dipendenti.

**RISULTATI**

- Le ore di lavoro straordinarie effettuate dai dipendenti sono monitorate mensilmente dell'Amministrazione del Personale, per gestire eventuali necessità di produzione e di accumulo di queste: Essendo il ricorso allo straordinario piuttosto limitato, le ore di straordinario risultano di norma entro i margini previsti del CCNL, anche se si registrano alcuni aumenti oltre a quanto previsto dal CCNL (vedi valutazione dei rischi) su 2 figure dell'amministrazione e 2 responsabili della produzione: anche per questo motivo si è provveduto ad assumere ulteriori figure in amministrazione e all'interno della produzione, oltre che a redigere un calendario di ferie che tenesse conto della necessità di ridurre il numero di ferie e permessi non goduti. Tutte le ore di lavoro straordinario svolte vengono retribuite con la maggiorazione prevista dal CCNL. Le ore di straordinario effettuate vengono riportate in busta paga in modo chiaro, onde permettere agli interessati un controllo effettivo di quanto rilevato e pagato.
- Ogni mese i Responsabili di produzione, l'RSA e la Direzione valutano l'andamento produttivo per determinare (e in caso verificare eventuali azioni di miglioramento al riguardo) la programmazione e distribuzione dei carichi di lavoro.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2018	ANNO 2019	OBIETTIVO 2020
<b>Orario di lavoro</b>	Ore straordinario media mensile persona	<b>153</b>	<b>118</b>	<b>80</b>
	Ferie fruita - ore media nell'anno a persona	<b>138,50</b>	<b>153,75</b>	<b>160,00</b>

**RETRIBUZIONE**

**LE RETRIBUZIONI SONO SEMPRE ADEGUATE AL CCNL, ALL'INQUADRAMENTO E ALLE EFFETTIVE MANSIONI SVOLTE; QUESTE PERMETTONO AI LAVORATORI LA POSSIBILITA' DI AVERE UN REDDITO AGGIUNTIVO OLTRE AL SODDISFACIMENTO DELLE NECESSITA' FONDAMENTALI.**

Per quanto concerne le retribuzioni, Stagionatura Montefiore srl si impegna a corrispondere salari e contributi adeguati e nella maggioranza dei casi superiori a quanto previsto dal CCNL applicato. Le buste paga, elaborate dal Consulente del Lavoro nel pieno rispetto di quanto previsto dal CCNL e dagli accordi integrativi di settore, permettono una chiara comprensione di tutti gli elementi che concorrono alla formazione degli stipendi corrisposti. Al momento dell'assunzione e all'interno del contratto vengono specificati gli elementi economici a cui il lavoratore ha diritto in base al suo inquadramento. Gli stipendi vengono corrisposti tramite bonifico o (a seguito di richiesta del lavoratore) tramite assegni bancari.

Anche all'interno della propria catena di fornitura, Stagionatura Montefiore srl si accerta che le retribuzioni dei lavoratori siano adeguate al CCNL applicato e agli accordi integrativi previsti, siano corrisposte nei tempi e nei modi adeguati (compreso l'effettivo pagamento dei contributi per ogni lavoratore), non vengano stipulati accordi di "sola manodopera" e programmi di falso apprendistato, non vi siano situazioni di lavoro subordinato mascherato.

In caso di anomalie riscontrate o segnalate rispetto al presente punto, l'SPT deve segnalare tempestivamente la situazione al responsabile acquisti e alla Direzione, per concordare l'azione di rimedio più opportuna.

## OBIETTIVI

- Elaborare le buste paga nel pieno rispetto dei requisiti di legge, non ricevendo nessuna segnalazione, reclamo;
- Migliorare il livello di conoscenza e consapevolezza dei lavoratori nella lettura delle buste paga;
- Monitorare l'adeguatezza delle retribuzioni e la soddisfazione dei dipendenti, rispetto le possibilità aziendali e alle retribuzioni mediamente percepite dai lavoratori di aziende della stessa tipologia e settore.
- Prevedere modalità di incentivazione e premi produzione per le figure che in termini di responsabilità, dedizione e qualità mostrano di andare oltre alle richieste delle mansioni concordate.
- erogare i superminimi concordati e/o previsti dagli accordi di settore.

## RISULTATI

- L'azienda aderisce al CCNL Alimentari Industria e all'Accordo Integrativo del settore, che permette di avere retribuzioni e benefit sensibilmente più alti rispetto al contratto e a favore dei dipendenti. data la storicità delle assunzioni e la politica aziendale in tema di retribuzioni e riconoscimenti, I livelli di inquadramento risultano assolutamente più alti rispetto la media e a quanto previsto dai livelli di entrata del CCNL: il livello medio di inquadramento è il IV° liv. Sono presenti anche n.6 superminimi nei confronti di alcune figure, sia in produzione che in amministrazione.
- L'indicatore permette di evincere un sensibile valore aggiunto tra la paga base prevista dal CCNL e le retribuzioni effettivamente percepite dai dipendenti, sintomo sia degli scatti e dei livelli da questi maturati nel lungo corso di permanenza in azienda sia della capacità aziendale di riconoscere e retribuire in base alle mansioni e alla qualità del lavoro effettivamente svolto. Tutte le integrazioni previste dagli accordi di settore e i superminimi accordati sono stati regolarmente retribuiti.
- Il premio obiettivo come previsto dall'Accordo integrativo Provinciale è stato regolarmente corrisposto come previsto, con acconto a giugno 2019 e saldo previsto a febbraio 2020.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2018	ANNO 2019	OBIETTIVO 2020
retribuzione	livello inquadramento aziendale medio	3,50	3,82	3,85

**CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI**

**L'AZIENDA HA PREDISPOSTO E ATTUA UN SISTEMA DI CONTROLLO DEL RISPETTO DEI REQUISITI SA8000 ANCHE ALL'INTERNO DELLA PROPRIA CATENA DI FORNITURA E SUBFORNITURA.**

Stagionatura Montefiore srl ha stabilito e mantiene attiva una procedura appropriata per la valutazione e selezione dei fornitori/subappaltatori (e dove opportuno dei sub-fornitori) sulla base del loro grado di dare evidenza e di applicare i requisiti della SA8000. La tipologia produttiva dell'azienda non comprende la presenza di lavoratori a domicilio o telelavoro. Attraverso la richiesta di impegno formale scritto all'interno della catena di fornitura permette di chiarire a questi il grado di importanza che l'azienda attribuisce al rispetto dei requisiti. Come previsto e definito in PRC 9.10 - CONTROLLO DEI FORNITORI, attraverso una mappatura della catena di fornitura e l'attribuzione di un relativo livello di criticità sono stati stabiliti gli adeguati strumenti di monitoraggio per avere evidenza dell'effettivo rispetto dei requisiti. Il piano di monitoraggio conseguente viene quindi definito rispetto al grado di rischio e criticità: l'SPT in base ai risultati di ritorno e rispetto alle informazioni possedute (eventualmente anche tramite colloqui diretti con i lavoratori) decide dove opportuno ulteriori indagini e in caso eventuali azioni di rimedio da concordare con il fornitore stesso.

**OBIETTIVI**

- Adottare un sistema di monitoraggio dei fornitori e subfornitori in conformità ai requisiti dello standard SA 8000.
- Avere evidenza tramite informazioni di ritorno dirette e indirette del grado di conformità della propria catena di fornitura.
- evidenziare eventuali situazioni di violazione dei principi e concordare adeguate azioni di rimedio.

**RISULTATI**

In base a quanto definito nella procedura è stato definito l'elenco dei fornitori e, tramite la valutazione dei rischi effettuata dall'SPT, attribuite le criticità. Sono stati eseguiti audit sulla maggior parte dei fornitori critici tramite questionari specifici e richieste e ottenute le evidenze documentali ritenute più opportune per determinare il grado di gestione e rispetto delle condizioni di lavoro e sicurezza dei lavoratori impiegati dai fornitori. I nuovi fornitori inseriti in elenco per l'anno 2020 sono stati auditati come previsto. I risultati al momento appaiono positivi; sugli aspetti poi che dovessero presentare elementi di criticità nel proseguo, i fornitori verranno contattati per concordare un'azione di miglioramento conseguente. Anche le verifiche sulla catena di subfornitura (cominciata nel 2018) al momento non evidenzia criticità, anche se il ritorno delle informazioni risulta piuttosto lento.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2018	ANNO 2019	OBIETTIVO 2020
<b>controllo catena di fornitura-subfornitura</b>	% fornitori critici verificati su totale fornitori in base a procedura	<b>60%</b>	<b>70%</b>	<b>80%</b>
	n. sub-fornitori monitorati	\	\	<b>3</b>
	n. azioni correttive in base a NC/anomalie concordate con fornitori	<b>0</b>	<b>0</b>	\

## **SISTEMA DI GESTIONE**

**L'AZIENDA HA STABILITO E MANTIENE ATTIVO UN SISTEMA DI GESTIONE CHE PERMETTA DI PIANIFICARE, MONITORARE E MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI LAVORO E SICUREZZA IN BASE A QUANTO PREVISTO DALL'SA8000, AL FINE DI GARANTIRE UNA PIENA APPLICAZIONE DEI PRINCIPI CONTENUTI NELLA NORMA**

### **Politica SA8000**

la direzione ha definito una Politica che contiene:

l'impegno a soddisfare tutti i requisiti della norma SA8000;

l'impegno a essere conforme a quanto previsto dalle Leggi e strumenti nazionali e internazionali in materia di condizioni di lavoro, sicurezza, diritti dell'uomo;

l'impegno al miglioramento continuo dei propri risultati.

Il documento viene diffuso all'interno ed all'esterno dell'azienda tramite i canali più immediati ed opportuni rispetto alle parti interessate.

### **Riesame della direzione**

Stagionatura Montefiore srl si impegna a effettuare almeno un riesame all'anno, con un monitoraggio semestrale da parte dell'SPT attraverso l'analisi dei rischi e la valutazione del grado di efficacia delle azioni di miglioramento concordate. I risultati di tali attività vengono diffusi a tutte le parti interessate, tramite la pubblicazione, l'affissione, gli incontri con i lavoratori. Il riesame viene annualmente pubblicato sul sito internet aziendale.

## **RISULTATI**

- Il riesame e bilancio etico redatto è disponibile per tutte le parti interessate sul sito aziendale.

### **Definizioni di ruoli e responsabilità**

all'interno della procedura PRC 9.2 e all'interno dell'organigramma aziendale sono definiti i ruoli, le responsabilità e le persone che compongono l'SPT (Social Performance Team). Le figure Rappresentanti dei Lavoratori (RLSA8000) vengono liberamente elette dai lavoratori; i rappresentanti aziendali (RDD, RSPP, Responsabili di Funzione, medico competente, consulenti esterni) sono nominati dalla Direzione in base alle loro competenze specifiche e disponibilità.

Ogni responsabile individuato riceve una formazione specifica riguardo le responsabilità e funzioni specifiche del ruolo ricoperto.

## **OBIETTIVI**

- Garantire la chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità dell'SPT

## **RISULTATI**

E' stato aggiornato e pubblicato l'Organigramma Nominativo, che riporta tutti i ruoli aziendali, comprese le funzioni che gestiscono i sistemi Qualità, Ambiente, Sicurezza e SA8000. Negli incontri formativi sono state descritte le mansioni e i compiti dei componenti dell'SPT e in particolar modo di RDD e RLSA8000, a cui è seguita la votazione di questi ultimo da parte dei lavoratori.

### **Programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per il personale**



Stagionatura Montefiore srl garantisce programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per tutto il personale. Tutti i lavoratori sono stati formati sul tema della Responsabilità Sociale e degli elementi di applicazione diretta previsti dal Sistema di gestione. I documenti rispetto a tali formazioni sono affissi in bacheca, per una libera consultazione da parte del personale.

E' stato recentemente somministrato ai lavoratori un test specifico per determinare la consapevolezza e conoscenza dei principi SA8000 e il grado di applicazione in azienda percepito. Viene ribadito che la consapevolezza e la partecipazione da parte di tutti i lavoratori costituisce un elemento essenziale per il progresso e il miglioramento del sistema, permettendone uno sviluppo partecipativo e risultati efficaci, condivisi e duraturi. Tutte le formazioni e gli aggiornamenti previsti dal DLgs 81/08 sono stati effettuati. Sono stati eseguiti corsi di qualifica e affiancamenti del personale operante in ufficio.

### **Monitoraggio delle prestazioni ed efficacia del sistema SA8000**

Stagionatura Montefiore srl garantisce un efficace sistema di monitoraggio da parte dell'SPT delle prestazioni del sistema SA8000 mediante:

- Coinvolgimento annuale di tutto il personale (escluso i Dirigenti) mediante confronti diretti con i RLSA8000 e test atti a verificare la consapevolezza e la percezione di applicazione dei principi e politiche SA8000
- Verifica stato segnalazioni, reclami e suggerimenti e stato applicazione azioni di rimedio da parte dell'SPT
- Verifica efficacia delle azioni
- Conduzione di almeno 1 audit interno annuale, anche a seguire dagli audit di parte terza effettuati dall'Ente di certificazione;
- Periodico monitoraggio degli indicatori
- Stato di verifica e valutazione della catena di fornitura
- Riesame annuale e azioni di miglioramento, efficacia delle azioni provenienti da precedenti riesami

### **OBIETTIVI**

- verificare e garantire l'effettiva efficacia del sistema di gestione come pianificato nell'individuazione e risoluzione delle problematiche inerenti all'SA8000;
- agevolare la consapevolezza, diffusione e conoscenza del Sistema, dei risultati attesi e di quelli conseguiti da parte dei lavoratori e delle altre parti interessate

### **RISULTATI**

E' stato eseguito un audit interno nel periodo di dicembre 2019, a cui è seguita una valutazione dei rischi riscontrati da parte dell'SPT e un verbale di incontro di quest'ultimo, contenente le azioni di miglioramento definite.

all'interno degli incontri con il personale, previsti, vengono ribaditi i principali elementi su cui si basa il sistema di Responsabilità sociale d'impresa.

Anche dalle risultanze delle interviste dirette condotte dall'Auditor dell'Ente di certificazione, gli addetti sembrano consapevoli degli elementi e dei principi in esso contenuti e sufficientemente motivati e coinvolti.

Nessun reclamo, suggerimento e segnalazione al momento è stato registrato, né all'interno dell'azienda né all'esterno.

Ai fini del presente riesame è stato condotto e aggiornato il monitoraggio degli indicatori con riferimento al 2019 e conseguenti obiettivi per l'anno 2020.

### **Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive**

Stagionatura Montefiore srl ha predisposto una procedura specifica (PRC 9.6 - GESTIONE DEI RECLAMI E FOLLOW UP), resa disponibile al personale, che prevede le modalità per l'inoltro di reclami, suggerimenti e segnalazioni e la relativa gestione. Le problematiche, siano esse evidenziate da reclami provenienti dall'interno o dall'esterno dell'azienda che provenienti da indagini e monitoraggi, vengono evidenziate all'interno del registro delle NC. Rispetto ad esse vengono definite e concordate le Azioni correttive specifiche, definendo anche le responsabilità, tempistiche di attuazione e verifica di efficacia. La procedura, ode permettere l'inoltro di reclami e segnalazioni all'esterno dell'azienda, riporta i riferimenti anche delle principali OOSS presenti sul territorio oltre che dell'ente di certificazione SA8000.

### **OBIETTIVI**

Garantire che a tutte le parti interessate, in particolare ai dipendenti, sia garantito un sistema anonimo di invio di segnalazioni e i reclami.

garantire che tutte le problematiche impattanti su sistema di gestione siano registrate e siano definite azioni di rimedio efficaci.

### **RISULTATI**

La procedura della gestione di segnalazioni, reclami e follow up è stata emessa e diffusa negli ambienti aziendali.

E' stata predisposta un cassetta apposita per la raccolta di eventuali reclami o suggerimenti, nonché il relativo modello e Registro, la cui gestione è affidata a RSA e RLSA.

Ad oggi non sono pervenuti reclami o segnalazioni.

### **COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA, COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE**

Stagionatura Montefiore srl ha predisposto e mantiene attive procedure documentate per comunicare a tutte le parti interessate rispetto agli strumenti a disposizione la propria situazione circa l'applicazione dell'SA8000, inclusi i risultati provenienti dal Riesame e bilancio etico.

I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

- portale e documenti predisposti dall'Ente di certificazione;
- sito internet aziendale;
- mailing a clienti e fornitori;

i canali utilizzati per comunicare e diffondere all'interno dell'azienda sono:

- incontri e verbali di formazione;
- affissione documenti in bacheca e ambienti aziendali;
- ordini e disposizioni di servizio;
- contatti diretti e confronti con RLSA8000, dipendenti e Responsabili di funzione;

### **OBIETTIVI**

Promuovere e dare visibilità sia al percorso intrapreso dall'azienda in merito alla Responsabilità Sociale sia ai temi e alla cultura espressi all'interno dello Standard, nell'ottica di un sempre maggiore coinvolgimento delle parti interessate.

## **RISULTATI**

L'azienda pubblica regolarmente sul proprio sito internet le informazioni riguardanti SA8000 (copia del certificato, Politica aziendale), così come il riesame e bilancio etico aggiornato. Le parti interessate esterne possono inviare segnalazioni e raccogliere informazioni tramite la mail presente sul sito, che viene visionata direttamente dal RLSA8000.

L'azienda da vari anni è presente sul territorio con svariate iniziative: per l'anno 2019, sono state fatte una sponsorizzazione unione pedemontana mezzo per disabili e anziani  
Donazione DAE a croce azzurra Traversetolo  
Abbonamento calcio Parma ai dipendenti che ne hanno fatto richiesta  
una sponsorizzazione eventi e manifestazioni in paese

## **ACCESSO ALLE PARTI INTERESSATE**

ai fini di una completa trasparenza, Stagionatura Montefiore srl garantisce l'accesso alle informazioni inerenti la conformità al sistema SA8000 a tutte le parti interessate, compresa la disponibilità ad audit di terza parte degli enti di certificazione. Allo stesso modo, l'azienda richiede ai propri fornitori la possibilità di accesso ai dati necessari a la disponibilità a dimostrare l'evidenza di conformità e aderenza ai principi, sempre e comunque nel pieno rispetto della privacy dei lavoratori e dei dati sensibili contenuti nei documenti.

## **OBIETTIVI**

Garantire l'accesso delle parti interessate (ivi compreso l'Ente di Certificazione) ai documenti e agli spazi aziendali, per attestarne la conformità.

## **RISULTATI**

effettuata verifica di rinnovo della certificazione nell'anno 2019  
prevista verifica di sorveglianza a sorpresa del sistema da parte dell'Ente di Certificazione (DNV GL) nel periodo da gennaio a marzo 2020.

## **REGISTRAZIONI**

tutte le registrazioni sono gestite tramite quanto previsto dalle procedure relative del SGQ UNI EN ISO 9001.

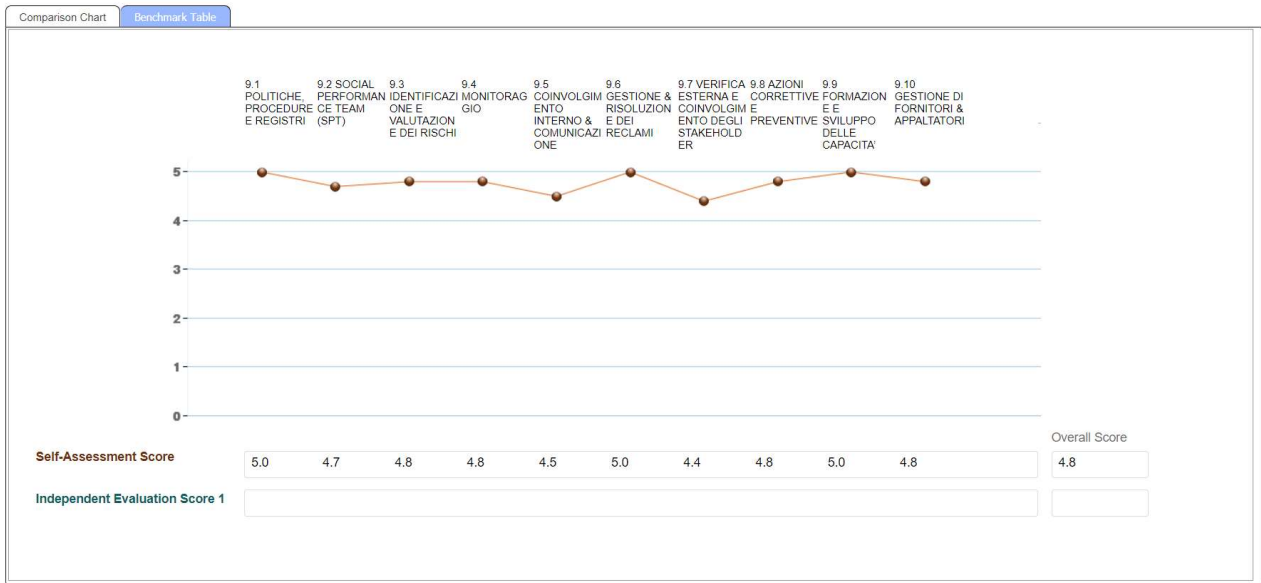
## **OBIETTIVI**

Garantire la corretta gestione, archiviazione e rintracciabilità di tutti i documenti necessari a dare evidenza del rispetto dei requisiti previsti.

## **RISULTATI**

Il sistema di gestione SA8000 è stato verificato nell'anno 2018-19 sia nella sua struttura che nei risultati tramite Self Assessment sul portale SAI e conseguente rating di compliance, i cui risultati sono stati i seguenti:

RIESAME e BILANCIO ETICO SA 8000 – ANNO 2019



Comparison Chart    Benchmark Table

Process Categories	Self-Assessment			Independent Evaluation 1		
	Score	Department Average	Global Average	Score	Department Average	Global Average
9.1 POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRI	5.0	4.3	4.5	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)	4.7	4.0	4.2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI	4.8	4.0	4.1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9.4 MONITORAGGIO	4.8	3.9	4.2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9.5 COINVOLGIMENTO INTERNO & COMUNICAZIONE	4.5	3.5	4.0	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9.6 GESTIONE & RISOLUZIONE DEI RECLAMI	5.0	3.9	4.1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	4.4	3.1	3.9	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9.8 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE	4.8	3.8	4.2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITA'	5.0	3.9	4.0	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9.10 GESTIONE DI FORNITORI & APPALTATORI	4.8	3.4	3.7	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>Average Overall Score</b>	<b>4.8</b>			<input type="text"/>		