

RIESAME E BILANCIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE SA8000:2014

DATA	OGGETTO	REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO
16/02/2024	Riesame e bilancio SA8000	Consulente - SPT	SPT	SPT

Sommario

Premessa.....	3
1. Lavoro Infantile.....	4
2. Lavoro forzato o obbligato.....	4
3. Salute e Sicurezza	5
4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	5
5. Discriminazione.....	6
6. Pratiche Disciplinari.....	6
7. Orario di lavoro	7
8. Retribuzione	7
9. Sistema di Gestione	7

Premessa

Lo scopo del presente documento è quello di evidenziare le iniziative sviluppate dalla PAPERDI SRL per garantire la conformità ai requisiti dello standard SA8000 e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della Responsabilità Sociale.

Più in dettaglio, il Riesame della Responsabilità Sociale SA8000, ha i seguenti obiettivi:

- definire i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento;
- fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte aziendali;
- favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati;
- realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e la certificazione SA8000.

Il presente Riesame/bilancio per la Responsabilità Sociale è approvato dal SPT.

Di seguito sono commentati, punto per punto, i requisiti dello standard SA8000 con riferimento alla conformità al requisito e target di riferimento (diretti ed indiretti).

1. Lavoro Infantile

Paperdi non ha mai impegnato e non impiega lavoro minorile. Il controllo dell'età viene effettuato da copia del documento di riconoscimento richiesto all'atto dell'assunzione.

È comunque attiva una procedura (Procedura di rimedio per il lavoro infantile) per garantire la tutela ai bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile o minorile, qualora vengano riscontrati presso i fornitori dell'azienda.

Nella prime attività di audit interno, avviate di recente, non sono state ravvisate criticità sul requisito.

Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target riferimento	di
1.Lavoro infantile	Diffondere la propria procedura di recupero dei lavoratori minorenni Rilevare criticità nei doc di qualifica richiesti ai fornitori	SPT	Continuo	N° NC emerse sui fornitori	Tendenza a 0	

2. Lavoro forzato o obbligato

Il requisito è completamente rispettato non essendo presente nessun elemento che possa comportare la coercizione dei lavoratori a svolgere attività lavorative senza il loro pieno consenso: mai in nessun caso sono utilizzati metodi coercitivi per costringere i lavoratori all'esecuzione delle proprie funzioni.

Il monitoraggio di indicatori indiretti quali anticipi TFR, cessioni del quinto, deleghe di pagamento, giorni di sciopero e n. di infortuni, conferma il rispetto del requisito previsto da SA8000.

Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target riferimento	di
2.Lavoro forzato o obbligato	Rilevare criticità nel corso di audit a fornitori	SPT	Continuo	N° NC emerse	Tendenza a 0	
				Anticipi TFR	-	
				Cessioni del quinto	-	
				Deleghe di pagamento	-	
				N. giorni di sciopero	0	
				N. infortuni/anno	Tendenza a 0	

3. Salute e Sicurezza

L'azienda attua un sistema di gestione per la sicurezza conforme alla norma internazionale ISO 45001 certificato da Organismo Accreditato DNV Business Assurance Italy S.r.l. e quindi adotta un approccio rispondente alla legislazione nazionale, più stringente rispetto al requisito SA8000.

L'ultima verifica di rinnovo della certificazione è stata condotta a settembre 2023, dalla stessa non sono emerse non conformità di tipo minore o maggiore.

La direzione, assieme all'RSPP, pone tra gli obiettivi primari della società la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo, sistemi di informazione e formazione in modo da assicurare:

- che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali nello svolgimento delle attività lavorative;
- che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale dell'azienda sia legati all'ambiente e infrastrutture aziendali;
- che siano adottati tutti gli accorgimenti tecnici gestionali volti a prevenire ovvero limitare ogni possibile evento accidentale che possa provocare infortuni o danni alla salute;
- Che tutte le figure aziendali, ai vari livelli (dirigenti, responsabili di funzione, preposti..) partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori
- Che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
- Che siano definite delle procedure con sistemi di controllo e di rispetto delle stesse.

Il DVR e le valutazioni specifiche sono sottoposti a verifica e revisione periodica in funzione delle modifiche alle attività aziendali e delle scadenze periodiche di legge.

Gli adempimenti in materia di salute e sicurezza, incluse le attività di formazione, sono tenuti sotto controllo tramite appositi scadenziari.

Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
3. Salute e sicurezza	Mantenimento di un efficace sistema di gestione per la Salute e Sicurezza	Direzione	Continuo	N° NC emerse nel corso di Audit interni ed esterni	0
				N. infortuni/anno	Tendenza a 0

4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'azienda garantisce e rispetta il diritto del personale a formare o ad aderire a sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva, sanciti dall'art. 39 della Costituzione Italiana e disciplinati dalla Legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori).

Per tale requisito, sono tenuti in considerazione i dati sulle iscrizioni alle sigle sindacali riconosciute sul territorio nazionale: ad oggi sono 35 i lavoratori iscritti a sigle sindacali (sigla FISTEL CISL).

Performance index

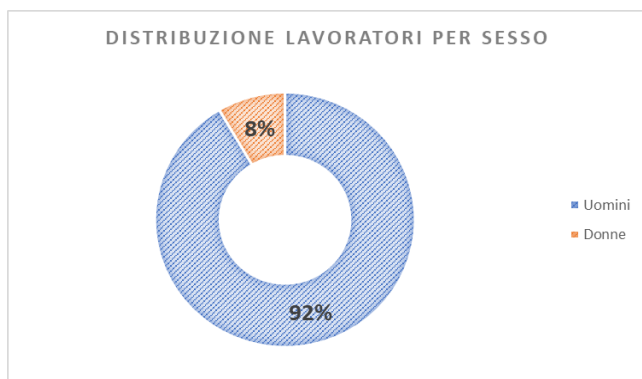
Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	Monitoraggio continuo del requisito	SPT	Continuo	Lavoratori iscritti a sigle sindacali	-
				Reclami sullo specifico requisito	Tendenza a 0

5. Discriminazione

Le procedure aziendali di recruiting non prevedono criteri discriminatori. L'azienda rispetta le disposizioni legislative su discriminazioni positive (es. categorie protette, quote riservate).

Le donne rappresentano 8% della forza lavoro, ma tale differenza non è legata a motivi discriminatori. Non sono presenti lavoratori stranieri.

TAB. 1 Distribuzione lavoratori per sesso



Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
5. Discriminazione	Monitoraggio continuo del requisito SPT		continuo	Anticipi TFR	-
				Cessioni del quinto	-
				Distribuzione lavoratori per sesso ed età	-
				Reclami	Tendenza a 0

6. Pratiche Disciplinari

L'azienda applica il regolamento disciplinare estratto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e dallo Statuto dei lavoratori (L. 300/70). Lo stesso è messo a disposizione dei dipendenti attraverso affissione in bacheca.

Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
6. Pratiche disciplinari	Monitoraggio continuo del requisito SPT		continuo	N. e tipologia di provvedimenti disciplinari	Tendenza a 0 / prevalenza per richiami verbali
				Reclami	Tendenza a 0

7. Orario di lavoro

L'organizzazione del lavoro in Paperdi è strutturata su 3 turni di lavoro per le attività che riguardano la produzione, la manutenzione e logistica interna, su due turni per quanto concerne la logistica delle vendite e su un turno per quanto concerne tutte le altre funzioni aziendali. I

lavoro straordinario eseguito viene remunerato così come previsto dalla legislazione vigente.

L'azienda ha recentemente acquistato un nuovo software per la gestione delle risorse umane ed in fase di implementazione strutturato anche con alert che mirano a segnalare in tempo reale ai soggetti preposti all'organizzazione dei turni di lavoro, alle sostituzioni e alla richiesta di prestazioni lavorative in regime di straordinario che possano esserci violazioni ai limiti previsti dal CCNL applicato e ad ogni altra norma di legge in materia. Questo sistema di scheduling dei turni è previsto che entri a regime entro la data del 30/06/2024; nel frattempo questa attività è svolta manualmente dall'ufficio risorse umane mediante un monitoraggio e controllo costante.

Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
7. Orario di lavoro	Monitoraggio continuo del requisito	SPT	continuo	Ore straordinarie annuali	70
	Monitoraggio ore di straordinario			Reclami	Tendenza a 0

8. Retribuzione

L'azienda applica la Tabella retributiva prevista dal CCNL di riferimento in vigore dal 01.01.2024.

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono assolutamente in linea con quanto previsto dai contratti nazionali.

Non si rilevano disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
8. Retribuzione	Monitoraggio continuo del requisito	SPT	continuo	Errori in busta paga segnalati	Tendenza a 0
				Reclami	Tendenza a 0

9. Sistema di Gestione

La Paperdi ha di recente implementato un sistema di gestione per la responsabilità sociale seguendo lo standard SA8000.

L'azienda assicura che la politica, il funzionamento e i risultati in relazione alla responsabilità sociale siano conosciuti dal personale e dalle parti sociali interessate attraverso l'invio di specifiche informative e comunicazioni.

Social performance Team

In azienda è presente un Social Performance Team (SPT) per applicare tutti gli elementi di SA8000. Il team costituito in data 08/01/2024 è composto dalle RSU aziendali, in rappresentanza dei lavoratori, e dal Resp. delle Operazioni e dal Resp. Amministrativo per la parte datoriale.

Identificazione dei rischi

È stato sviluppato un modello per la determinazione di rischi connessi ai processi e alle attività interne ed esterne che permette l'individuazione e l'attribuzione di un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità rispetto al Sistema SA 8000.

La mappatura dei rischi è stata aggiornata dal SPT in occasione del presente riesame.

Coinvolgimento del personale e comunicazione esterna

In attesa della pubblicazione del report di sostenibilità prevista a luglio 2024, per la comunicazione esterna si è optato per l'utilizzo del sito internet aziendale www.papredi.it all'interno del quale sono state attivate sezioni dedicate alle tematiche di responsabilità sociale (si veda pubblicazione della politica SA8000 e attivazione dei canali di segnalazione/reclami).

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori

E' stata condotta una prima valutazione dei rischi associata ai requisiti SA8000 sulla catena di fornitura. Sono in programma le attività di invio di questionari e raccolta degli impegni per i fornitori ritenuti maggiormente critici. Maggiori dettagli saranno evidenziati sul prossimo riesame della Direzione e del SPT.

Audit

E' stato condotto un primo ciclo di audit interni documentale presso lo stabilimento di Pietramelara, entro marzo sarà completato l'audit con la raccolta delle evidenze presso lo stabilimento di San Nicola La Strada. Le verifiche esterne programmate con l'Organismo di certificazione DNV Business Assurance Italy S.r.l. sono pianificate, per la fase di STAGE 1 nelle giornate del 26 e 27 febbraio 2024.

Performance index

Punto norma	Azione	Responsabilità	Tempi	Indicatore	Target di riferimento
9. Sistema di Gestione	Mantenimento di un efficace sistema di gestione SA8000	Direzione SPT	Continuo	N° NC emerse da audit interni ed esterni	Tendenza 0
				N. NC riscontrate su fornitori	Tendenza 0
				Reclami	Tendenza 0
				N. Audit interni	2/anno
				N. Audit fornitori	Rispetto del prog. di audit

Il coordinatore dell'SPT
Nicola Cimmarotta