



Bilancio SA 8000 e Riesame della Direzione

In conformità alla norma SA 8000: 2014

Partecipanti

Amministratore Unico		Paolo Coppola	
		R_{SA8000} – Ignazio Ponticelli	
Social Performance Team		RDD_{SA8000} – Antonio Gargiulo	
		RLS_{SA8000} – Salvatore Ferrara	
		RLS_{SA8000} – Carla Buonocore	

DISTRIBUZIONE CONTROLLATA

Rev.	Data	FUNZIONI E NOMINATIVI PARTECIPANTI			
		R_{SA8000}	RDD_{SA8000}	RLS_{SA8000}	RLS_{SA8000}
4	01/07/2024	I. Ponticelli	A. Gargiulo	S. Ferrara	C. Buonocore

4	01/07/2024	Aggiornamento 2024			
3	02/05/2023	Aggiornamento 2023			
2	01/06/2022	Aggiornamento 2022			
1	13/04/2021	Prima emissione	I. Ponticelli	A. Gargiulo	P. Coppola
Rev.	Data	Descrizione modifiche	EMISSIONE R _{SA8000}	VERIFICA RDD _{SA8000}	APPROVAZIONE AU

copia analogica sottoscritta con firma a mezzo stampa predisposta secondo l'articolo 3 del D.lgs 39/1993 e l'articolo 3bis, comma 4bis del Codice dell'amministrazione digitale

INDICE

1 INTRODUZIONE.....	4
2 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA.....	4
2.1 STORIA.....	4
2.2 DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ.....	5
2.3 STRUTTURA E RESPONSABILITÀ.....	9
2.4 POLITICA SOCIALE.....	9
2.5 GLI STAKEHOLDERS.....	10
3 SOCIAL FINGER PRINT.....	11
4 VALUTAZIONE RISCHI.....	12
4.1 OBIETTIVI GENERALI.....	13
5 LAVORO INFANTILE.....	13
5.1 IMPEGNO DELL'AZIENDA.....	13
5.2 ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO.....	13
5.3 INDICATORI.....	14
5.4 CONSIDERAZIONI.....	16
5.5 OBIETTIVI GENERALI.....	16
6 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO.....	16
6.1 IMPEGNO DELL'AZIENDA.....	16
6.2 ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO.....	17
6.3 OBIETTIVI GENERALI.....	17
7 SALUTE E SICUREZZA.....	17
7.1 IMPEGNO DELL'AZIENDA.....	17
7.2 ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO.....	18
7.3 INDICATORI.....	18
7.4 CONSIDERAZIONI.....	20
7.5 OBIETTIVI GENERALI.....	20
8 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	20
8.1 IMPEGNO DELL'AZIENDA.....	20
8.2 ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO.....	21
8.3 INDICATORI.....	21
8.4 CONSIDERAZIONI.....	23
8.5 OBIETTIVI GENERALI.....	24
1) NESSUN RECLAMO O DENUNCIA.....	24
9 DISCRIMINAZIONE.....	25
9.1 IMPEGNO DELL'AZIENDA.....	25
9.2 ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO.....	25
9.3 INDICATORI.....	26
9.4 CONSIDERAZIONI.....	27
9.5 OBIETTIVI GENERALI.....	27
10 PROCEDURE DISCIPLINARI.....	27
10.1 IMPEGNO DELL'AZIENDA.....	27
10.2 ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO.....	28
10.3 INDICATORI.....	28
10.4 CONSIDERAZIONI.....	31
10.5 OBIETTIVI GENERALI.....	32
11 ORARIO DI LAVORO.....	32
11.1 IMPEGNO DELL'AZIENDA.....	32
11.2 ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO.....	32
11.3 INDICATORI.....	33
11.4 CONSIDERAZIONI.....	34
11.5 OBIETTIVI GENERALI.....	34

12 RETRIBUZIONE.....	35
12.1 IMPEGNO DELL'AZIENDA.....	35
12.2 ANALISI APPLICAZIONE REQUISITO.....	35
12.3 INDICATORI.....	36
12.4 CONSIDERAZIONI.....	39
12.5 OBIETTIVI GENERALI.....	40
13 SISTEMA DI GESTIONE.....	40
13.1 GENERALITÀ.....	40
13.2 VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE.....	41
13.3 INDAGINE SUL CLIMA AZIENDALE.....	42
13.4 AGGIORNAMENTO E INFORMAZIONE CONTINUA AI DIPENDENTI.....	43
13.5 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA.....	44
13.6 CONTROLLO FORNITORI.....	45
13.7 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE.....	45
14 PIANO DI MIGLIORAMENTO 2023 - CONSUNTIVO (AGGIORNATO AL 31/12/2023).....	46
15 PIANO DI MIGLIORAMENTO 2024 - PREVISIONE.....	49

1 INTRODUZIONE

Il presente bilancio SA8000 contiene il bilancio sociale 2023 e costituisce anche aggiornamento del documento di Riesame della Direzione in quanto i dati relativi agli indicatori sociali sono stati aggiornati al 31/12/2023.

Il Bilancio SA8000 risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate sulle prestazioni di Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A. relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità dell'azienda di soddisfare i requisiti della norma SA8000. I principi che hanno guidato la redazione del presente Bilancio SA8000 sono i seguenti:

- **periodicità:** il Bilancio SA8000 è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato e pubblicato ogni 6 mesi, costituendo anche il documento di Riesame della Direzione;
- **rilevanza e significatività:** i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- **comprendibilità, completezza ed accuratezza:** le informazioni e i dati che il Bilancio Sociale presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- **fedele rappresentazione:** il Bilancio SA8000 è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio SA8000 si struttura in quattro parti:

- la parte prima illustra le principali attività del Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A., la missione, la Politica Sociale approvata dalla Direzione e la struttura organizzativa posta in essere per rispondere alla norma SA8000;
- la seconda parte descrive, per ciascun requisito della norma SA8000, le azioni e le attività poste in essere dal Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A. per garantirne il rispetto e la conformità;
- la terza parte descrive il Sistema di Gestione Integrato che il Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A. ha implementato;
- infine, viene presentato il Piano di Miglioramento con il dettaglio degli obiettivi futuri che si intendono perseguire nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema.

Il Bilancio SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder del Pastificio Liguori e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale o attraverso la sua distribuzione controllata a chi ne richiedesse copia. Il presente costituisce il quinto bilancio sociale dell'azienda. Gli indicatori si riferiscono agli anni dal 2009 al 2023.

2 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

2.1 Storia

Secondo la storia ufficiale, il Pastificio Liguori nacque nel 1820 ad opera di Vincenzo Liguori. Di lì la tradizione del "fare la pasta" si è tramandata di padre in figlio, custodendo sempre gelosamente i segreti da mugnaio, unica grande ricchezza di una tradizione secolare come quella della pasta di Gragnano. Oggi il Pastificio Liguori è dotato di quanto di meglio l'alta tecnologia del duemila è riuscita a creare e di un personale altamente specializzato e qualificato, ha saputo attingere dal passato tutta la sapienza e l'arte di una tradizione così profondamente vissuta. L'esperienza di molte generazioni, l'alta tecnologia, uno staff manageriale serio e competente fanno sì che la pasta Liguori risulti un prodotto perfetto ed unico. E' così possibile, infatti, assicurare una pasta ottenuta con un processo produttivo controllato in ogni sua fase. Le sofisticate attrezzature a disposizione permettono di verificare con estrema accuratezza le condizioni ottimali d'umidità, temperatura, ventilazione, di ottenere una miscelazione ideale degli sfarinati, di condurre l'essiccazione in condizioni termo-igrometriche perfette in modo da conservare intatte tutte le qualità organolettiche del frumento e garantire una produzione diversificata, attenta alle esigenze della clientela più esigente. Con gelosia è conservata, però, la tradizione del lavoro artigianale che trova piena espressione in un'equipe di mastri pastai che investono la loro fantasia ed esperienza nell'attenzione per i sapori ed i riti di una superba

tradizione. Per questo sono usate, ad esempio, anche trafile di bronzo capaci di assicurare la rugosità tipica delle paste meridionali, garantendo la perfetta tenuta di cottura e l'esaltazione dei sughi pregni del sapore della Campania. E' certo che l'impegno della Liguori fa onore al lavoro secolare dei suoi avi ed alla genuinità di un prodotto così semplice e naturale quale è la pasta di grano duro.

Il complesso produttivo sorge in parte nell'area PIP (industriale) in parte in un'area prevalentemente industriale, all'interno del Comune di Gragnano (Na), ad un'altitudine di circa 190 mt sul livello del mare. Lo stabilimento sorge a circa 1,5 km dal centro abitato di Gragnano.

Lo stabilimento produttivo è composto di due edifici attigui (collegati dal magazzino imballi) per i quali si individuano due numeri civici diversi su via dei Pastai: n° 50 per l'edificio Liguori, n° 44 per l'edificio D'Apuzzo. La Società attuale deriva dall'accorpamento di due pastifici: il Pastificio Liguori e il Pastificio D'Apuzzo. L'intero complesso industriale (Plessi A e B) occupa uno spazio di circa di circa 20.000 mq, di cui coperti mq. 6.631. Nell'ambito regionale, l'attività aziendale è molto diffusa in quanto rientra tra quelle tradizionali della Regione. A livello locale, l'azienda ha aderito al Consorzio Pastifici di Gragnano, cui aderisce insieme ai Pastifici Di Martino, Garofalo, Le Antiche Tradizioni, Le Stuzzichelle, Faella. La città di Gragnano, grazie alle condizioni microclimatiche ed alle conoscenze professionali tramandate di padre in figlio, è famosa nel mondo per la qualità dei suoi maccheroni fin dall'inizio dell'800 quando si contavano oltre 70 pastifici.

Il sistema locale di trasporto è di tipo viario, essendo ridotte le distanze dal principale snodo autostradale (3 km dalla Napoli-Pompei-Salerno), portuali (il porto di Napoli è a circa 32 km, quello di Salerno a circa 40km), aeroportuali (l'aeroporto di Capodichino è a 32 km circa).

2.2 Descrizione delle attività

Ricevimento materie prime

Sfarinati

Gli sfarinati di grano duro, materie prime utilizzate per la produzione di pasta, vengono trasportati dai molini al pastificio a mezzo di autocarri-cisterna idonei per prodotti alimentari. Ad ogni consegna un operatore del controllo qualità preleva un campione, come riportato nella procedura accettazione materie prime del SIQAS aziendale. Lo scarico degli sfarinati nei silos di stoccaggio avviene tramite un compressore dell'autocisterna che li invia nella tubazione di collegamento ai silos.

Ingredienti secondari

Gli ingredienti secondari vengono consegnati dal fornitore. Al momento del ricevimento viene controllata l'integrità dei cartoni e la data di scadenza con cui sono contrassegnati, da parte dell'addetto allo scarico. Per quanto concerne la shelf life l'azienda accetta prodotti con una shelf life residua pari almeno al 50% di quella effettiva.

Stoccaggio materie prime

Sfarinati

Gli sfarinati vengono stoccati in silos di ferro rivestiti internamente con vernici compatibili per uso alimentare, dove sostano per un massimo di 2 giorni onde evitare l'insorgere di infestazioni.

Ingredienti secondari

Gli ingredienti secondari vengono stoccati in apposito magazzino. Nel caso sussistano confezioni parzialmente utilizzate, il contenuto è riversato in contenitori di acciaio a chiusura ermetica.

Miscelazione materie prime

Miscelazione sfarinati

Allo scopo di ottenere un prodotto finito costante dal punto di vista qualitativo, è possibile effettuare una miscelazione di semole di diversi fornitori. Inoltre, per la produzione di pasta di semolato, è possibile effettuare una miscelazione fra semola e svestimento.

Aggiunta di materie prime secondarie

Per la produzione di pasta secca agli spinaci, al pomodoro (eventualmente miscelato con bietola rossa) o vitaminizzata si effettuano due miscelazioni successive di spinaci, pomodori, vitamine e semola. Una prima miscelazione avviene nel mixer, mentre la seconda nel silos M1, in modo da ottenere la giusta percentuale

richiesta dalla produzione [3% pomodoro (in caso di aggiunta di bietola rossa si utilizza l'1,5% di pomodoro e l'1,5% di bietola), 3% spinaci, 0,10% vitamine].

Setacciatura sfarinati

Gli sfarinati vengono convogliati dai silos ai plansichters mediante un sistema di aspirazione-compressione dotato di valvole stellari atte a permettere un percorso unidirezionale degli sfarinati. I plansichters sono costituiti da quattro setacci, che consentono di allontanare dalla materia prima eventuali corpi estranei presenti, provenienti da diverse fonti: dal grano, dai molini, dalle cisterne ecc.

Miscelazione ingredienti

La semola, privata dei corpi estranei, viene convogliata, tramite un sistema di aspirazione-compressione dotato di valvole stellari, al dosatore, il quale permette di regolare la portata della semola da inviare nell'impastatrice. L'acqua per l'impastamento, proveniente dall'acquedotto, viene riscaldata mediante uno scambiatore di calore e viene inviata al dosatore.

Triturazione scarti da rimacinare

Nel reparto produzione il prodotto può essere rilavorato dalle linee di produzione ai silos di rimacinato quando è scartato a causa di:

- Partenze linee (primi 10-15 minuti)
- Prodotto che non ha completato in modo conforme il ciclo di essiccazione
- Fermi linea
- Anomalie linee (meccaniche o fisiche)

La pasta viene convogliata in modo semi-automatico ai silos di rimacinato per essere riutilizzata nella miscelazione in percentuale massima del 10%.

Nel reparto confezionamento gli archi, le code e gli scarti della sfilatrice della pasta lunga, purchè non contaminati sono rimacinati e stoccati in silos appositi. La pasta corta non conforme ma non contaminata (es. sottopeso, imballaggio non conforme, ecc.) è riconfezionata mediante apertura dei pacchetti sui vibrovaglia solo se non ha subito danneggiamenti e, comunque, sotto stretto controllo di LAB. In caso contrario, la pasta è avviata a uso zootecnico, mediante stoccaggio in appositi sacchi blu.

Impastamento

La semola e l'acqua, opportunamente dosati, sono inviate all'impastatrice che, mediante delle pale meccaniche, amalgama i due ingredienti. L'impasto, mediante valvole stellari, passa nella sezione del sottovuoto, dove viene aspirata tutta l'aria inglobata, per rendere più omogeneo l'impasto.

Estrusione e taglio

L'impasto ottenuto viene spinto, mediante viti senza fine, alla pressa e, quindi, alle trafile, che danno la forma alla pasta. La lunghezza del formato viene, infine, definito dal taglio orizzontale effettuato dai coltelli posti al di sotto delle trafile.

Essiccazione

L'essiccazione è la fase più delicata del processo poiché dal suo andamento dipenderanno le caratteristiche chimico-fisiche ed organolettiche del prodotto finito (colore, resistenza alla cottura, ecc.). Durante questa fase avviene la graduale perdita d'acqua della pasta estrusa, garantendo l'interruzione degli eventuali processi fermentativi e generando la consistenza del prodotto finito. La pasta lunga procede nel tunnel d'essiccazione distesa su canne, mentre la pasta corta su nastri trasportatori. Il processo consiste in 4 sottofasi:

- il **preincarto**, che consente l'eliminazione rapida dell'acqua presente negli strati superficiali della pasta, in modo da stabilizzarne la forma. Le temperature ed i tempi utilizzati sono di circa 95 – 100 °C per la pasta corta e circa 35 °C per la pasta lunga, per 3 minuti.
- l'**incarto**, durante il quale continua l'allontanamento dell'acqua dagli strati superficiali secondo le seguenti condizioni: temperature di circa 87 °C con un'umidità di circa il 68% per circa 45 minuti, per la pasta corta; temperature di 45 °C con un'umidità del 76% per 35 minuti, per la pasta lunga.
- l'**essiccamento**, che è la fase più lenta e permette di portare l'umidità della pasta ai limiti di legge consentiti (max 12,5%) mediante temperature intorno ai 75 °C ed umidità intorno al 72% per circa 3 ore e venti minuti, per la pasta corta, ed intorno ai 73 °C con un'umidità del 77-80% per circa 13 ore,

per la pasta lunga. Durante questa fase che si esplicita in un percorso ad S su cinque piani, si assiste ad una redistribuzione dell'acqua presente, dagli strati più interni verso l'esterno.

- il **raffreddamento** è lo stadio finale dell'essiccazione e permette la stabilizzazione del prodotto ormai secco.

Per la pasta corta, le diverse sottofasi dell'essiccazione sono intervallate da caricatori a tazze, posti all'esterno dei tunnel d'essiccazione.

Stoccaggio nello Stabler (pasta lunga) o Silos (pasta corta)

La pasta corta, dopo il raffreddamento, viene trasportata da un caricatore a tazze in silos di stoccaggio di legno, rivestiti internamente con vernice per uso alimentare, mentre le canne di pasta lunga si dispongono su 5 piani nello stabler.

Prelievo pasta e pesatura

Dai silos, la pasta corta viene convogliata mediante nastri trasportatori al trabatto, presente nel confezionamento, dove, per vibrazione, giunge in tazze che la scaricano nella confezionatrice. Sul trabatto possono essere montate reti con fori di diverse dimensioni a seconda del formato da confezionare.

La pasta lunga, invece, viene sfilata dalle canne ad opera della sfilatrice e viene tagliata da un coltello in due parti, dopo che sono stati eliminati gli archi e le code. Un caricatore provvede a distribuire la pasta in tazze, che la conducono alle confezionatrici. La confezionatrice di pasta corta è fornita di cestelli posti su due livelli che servono al dosaggio della pasta da immettere nel pacchetto. Per la pasta lunga, la pesatura avviene in 2 fasi: la prima è volumetrica, la seconda avviene mediante cestelli-bilance.

Confezionamento primario: Controllo metalli e Controllo peso

Le confezioni di pasta, tramite un nastro trasportatore, passano su una bilancia che ne controlla il peso netto e, tramite un pistone, scarta le confezioni con un peso non compreso nel range impostato.

Allo stesso modo il pacchetto attraversa un campo magnetico (metal detector) che permette di scartare, tramite un pistone, i pacchetti contenenti eventuali frammenti metallici.

Confezionamento secondario e Codifica prodotto

I pacchetti, mediante la fardellatrice, vengono inseriti nei cartoni. Questi, dopo essere stati chiusi con nastro adesivo, vengono codificati grazie al markem 5000 (strumento di scrittura che utilizza resina a caldo) indicando il lotto di produzione, l'orario, il marchio di commercializzazione ed altri dati necessari.

Pallettizzazione e codifica pallet

I cartoni, attraverso degli elevatori, giungono al pallettizzatore, che genera i pallets di dimensioni diverse, sulla base di dati preimpostati. I pallet possono essere avvolti da un film plastico mediante una filatrice automatica.

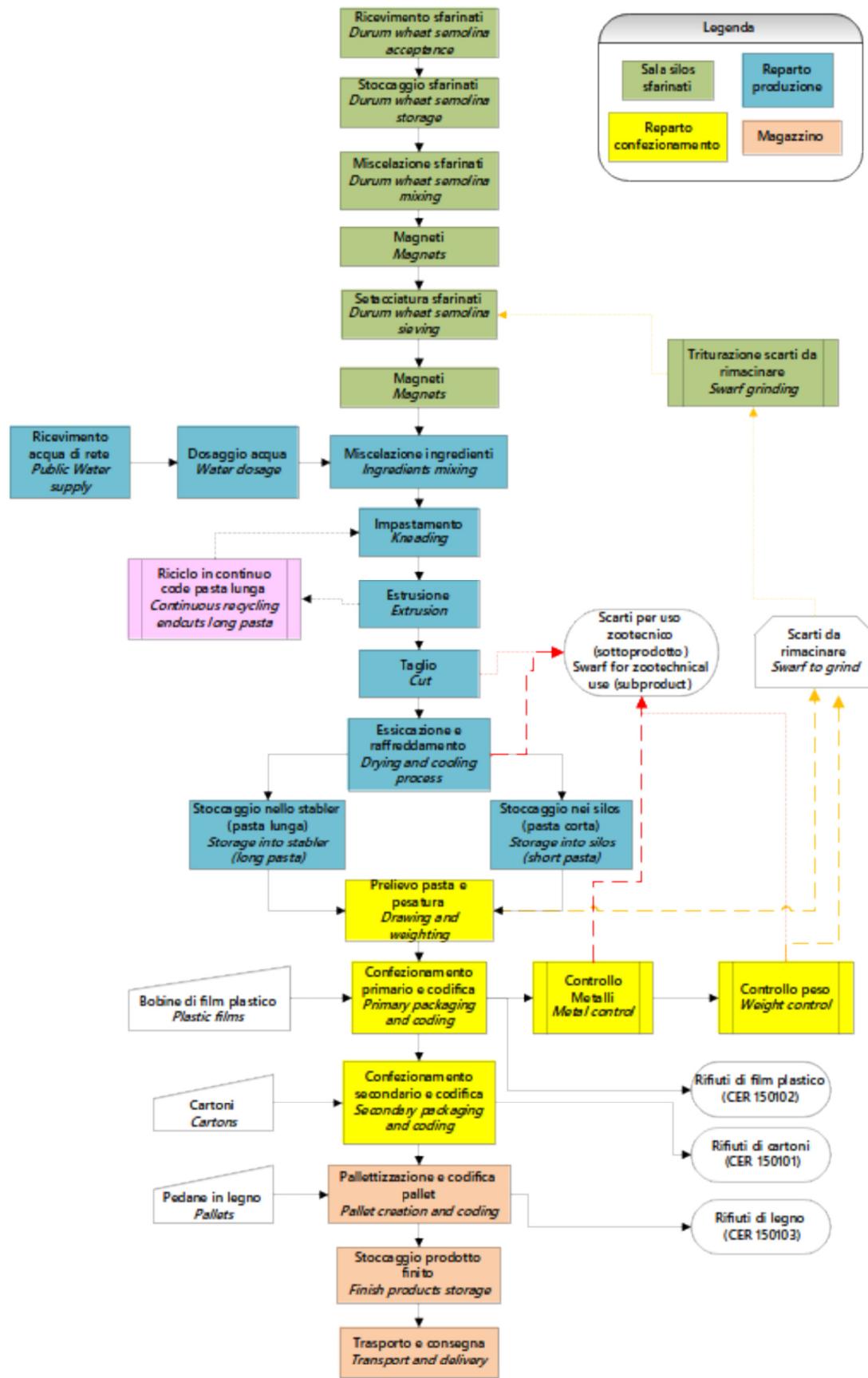
Stoccaggio prodotto finito

I pallet prodotti vengono prelevati mediante muletti elettrici dagli operatori del magazzino e stoccati in apposite scaffalature.

Trasporto e consegna

Il trasporto dei prodotti avviene con automezzi o container dei Clienti, sottoposti a verifica igienica, prima del carico, a cura dei magazzinieri.

Diagramma di flusso per la produzione di pasta di semola di grano duro



2.3 Struttura e responsabilità

Al fine di assicurare la corretta implementazione del sistema di gestione, il Pastificio Liguori, ha identificato, in modo ulteriore rispetto a quanto già riportato nel proprio organigramma nominativo le seguenti figure, che costituiscono i membri interni del Social Performance Team nominato il 29/05/2017:

- un Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale della Direzione che ha l'autorità ed il compito di:
 - assicurare che sia istituito, applicato e mantenuto aggiornato il Sistema di Gestione Integrato aziendale
 - riferire alla Direzione sull'andamento del Sistema di Gestione Integrato e circa il grado di soddisfazione dei Clienti al fine di permetterne il riesame ed il miglioramento
 - promuovere all'interno dell'azienda una cultura della Qualità e della Responsabilità Sociale favorendo l'introduzione di tecniche e criteri di gestione
 - promuovere all'interno di Pastificio Liguori l'importanza di soddisfare le richieste implicite ed esplicite di ciascun Cliente
- un Rappresentante della Direzione SA8000 che ha l'autorità ed il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della Norma SA8000
- un Rappresentante dei Lavoratori SA8000 eletto e scelto dal personale operativo tra i propri membri (mediante il sindacato), che ha l'autorità ed il compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate alla SA8000.
- un servizio di prevenzione e protezione dai rischi cioè l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda, ovvero unità produttiva; i membri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi sono:
 - un medico competente in possesso di titoli adeguati
 - un Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) in grado di rappresentare la direzione nella tutela della salute e della sicurezza di tutto il personale che ha l'autorità ed il compito di implementare i fattori di sicurezza e salute previsti; le capacità ed i requisiti professionali del RSPP sono adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.
- gli addetti al pronto soccorso incaricati dell'attuazione dei provvedimenti necessari in materia di pronto soccorso e di assistenza medica di emergenza
- gli addetti antincendio, incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio.

Ignazio Ponticelli	Responsabile Sistema di gestione SA8000
Antonio Gargiulo	Rappresentante della Direzione e direzione di stabilimento
Salvatore Ferrara	Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza e per la SA8000
Carla Buonocore	Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza e per la SA8000
Sebastiano Sodano	Consulente per la sicurezza sul lavoro
Giovanni Rauso	Consulente e auditor internoSA8000

2.4 Politica sociale

La Direzione definisce attraverso il presente documento la politica per la Responsabilità Sociale. Pastificio Liguori ha deciso di rendere evidente il proprio impegno in ambito etico e sociale applicando la norma SA8000 e di sviluppare un Sistema di Gestione di Responsabilità sociale. Con la **"Politica sociale"**, disponibile anche in area dedicata del sito internet aziendale (www.pastaliguori.com) il Pastificio Liguori dichiara la propria totale aderenza:

- A tutti i requisiti della norma di riferimento SA8000
- Alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite dei diritti del bambino
- Alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani

- A tutte le Leggi Nazionali ed Internazionali in materia, ivi inclusi il D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., relativo alla salute e sicurezza sul posto di lavoro e il D. Lgs. 196/03 e s.m.i. in materia di riservatezza e trattamento dei dati personali
- Alle norme di comportamento definite all'interno del proprio Codice Etico di Condotta

2.5 Gli stakeholders

Di seguito si presentano i principali stakeholders del Pastificio Liguori coinvolti nel sistema di gestione integrato:

Personale

La responsabilità sociale nei confronti del personale si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

E' disponibile su database dell'ufficio personale l'Elenco del personale con i principali dati riferiti alla SA8000.

Fornitori

L'azienda ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che le norme di riferimento e il sistema stesso richiedono di soddisfare. Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della responsabilità sociale e vengono pianificate delle verifiche mirate presso alcuni fornitori, sulla base della valutazione di criticità iniziale, al fine di controllare, in modo più diretto, la rispondenza ai requisiti.

Nel Piano di monitoraggio dei fornitori è riportato un elenco dei fornitori per i quali sia è attivata la procedura di monitoraggio secondo SA8000.

Clienti

L'azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

È disponibile un Elenco dei clienti con nome del referente e recapito, cui è stata inviata documentazione di sensibilizzazione inerente la norma SA8000 (politica sociale e codice etico).

Istituzioni

L'atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. Le principali istituzioni presenti sul territorio con cui vi sussistono dei rapporti sono:

- Regione Campania;
- ARPA Campania
- Provincia di Napoli;
- Comune di Gragnano;
- ASL;
- Ispettorato del lavoro;
- Vigili del fuoco;
- INPS
- INAIL
- Ente d'Ambito e gestore rete idrica
- Consorzio di tutela della Pasta di Gragnano IGP

Associazioni e ONG

E' intenzione dell'azienda instaurare rapporti di collaborazione con ONG ed associazioni di volontariato che operano nel campo della tutela dei diritti delle persone.

Banche

E' intenzione dell'azienda rafforzare il rapporto di fiducia con le banche affinché si mantengano quella stima e fiducia che esse hanno sempre concesso al Pastificio Liguori

Enti di certificazione

Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale il Pastificio Liguori ha scelto l'ente DNV così come per il Sistema Qualità (ISO 9001) e il Sistema di Sicurezza Alimentare (BRC Food Global Standard, IFS International Food Standard, ISO 22000, ISO 22005 e UNI 11381).

Per la certificazione del proprio Sistema di Gestione Ambientale (ISO 14001), invece, l'azienda si è rivolta a Kiwa Cemet Italia.

Il controllo del disciplinare Pasta di Gragnano IGP è affidato al CSQA.

Sindacati

L'atteggiamento aziendale nei confronti dei sindacati è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. All'interno di Pastificio Liguori sono presenti i seguenti sindacati:

- FLAI CGIL
- FAI CISL
- UILA

3 SOCIAL FINGER PRINT

Nell'ambito del processo di rinnovo della certificazione in conformità alla versione 2014 della norma SA8000, Liguori ha effettuato il 30/05/2022 una nuova autovalutazione mediante il questionario "Social Fingerprint" disponibile sul sito del SAI, in area dedicata e registrata.

Si riporta di seguito il risultato finale che mostra un rating medio di **3,78** in aumento rispetto al precedente punteggio di **3,66**.



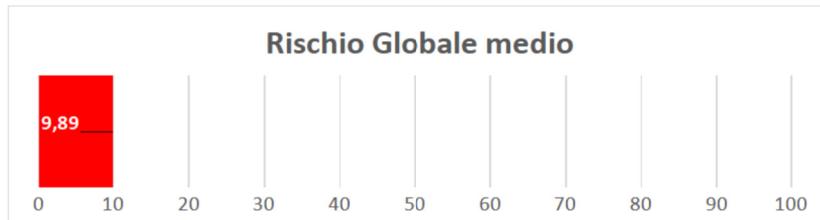
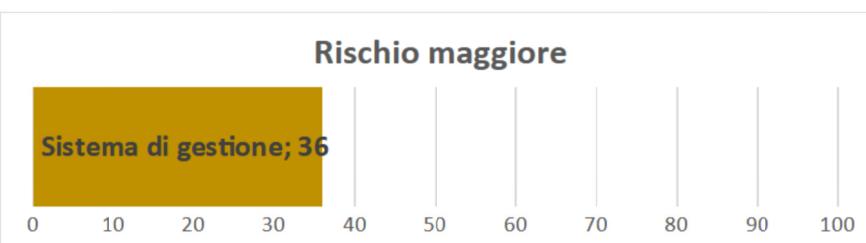
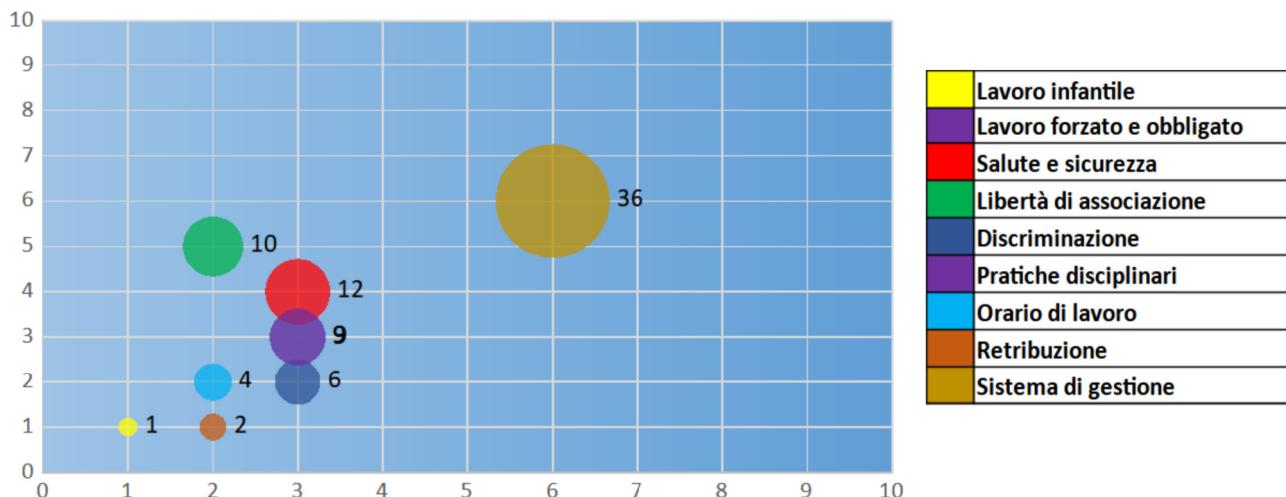
SA8000 Self-Assessment Q&A Report	
Total Average Score: 3.78	
9.1 Policies, Procedures & Commitment	
Set Average Score: 4.33	
9.2 Social Performance Team	
Set Average Score: 4.00	
9.3 Identification & Assessment of Risks	
Set Average Score: 4.00	
9.4 Monitoring	
Set Average Score: 3.75	
9.5 Internal Involvement & Communication	
Set Average Score: 3.90	
9.6 Complaint Management & Resolution	
Set Average Score: 4.00	
9.7 External Verification & Stakeholder Engagement	
Set Average Score: 3.14	
9.8 Corrective & Preventive Actions	
Set Average Score: 3.67	
9.9 Training & Capacity Building	
Set Average Score: 3.75	
9.10 Management of Suppliers & Contractors	
Set Average Score: 3.21	

4 VALUTAZIONE RISCHI

In ottemperanza al requisito 9.3 della SA8000:2014 l'azienda ha effettuato in data 01/06/2022 una **"Valutazione dei rischi sociali"** di cui si riporta di seguito la mappa sintetica, che si ritiene confermata nel presente riesame:

Rif.	Requisito SA8000	Probabilità (1-10)	Gravità (1-10)	Rischio (1-100)
	Lavoro infantile	1	1	1
	Lavoro forzato e obbligato	3	3	9
	Salute e sicurezza	3	4	12
	Libertà di associazione	2	5	10
	Discriminazione	3	2	6
	Pratiche disciplinari	3	3	9
	Orario di lavoro	2	2	4
	Retribuzione	2	1	2
	Sistema di gestione	6	6	36
	Media			9,89

Mappa dei Rischi 2022



Come è possibile vedere dai grafici il rischio medio è basso, mentre il maggior rischio è correlato al requisito normativo del "Sistema di gestione" in relazione soprattutto alla difficoltà di controllare il comportamento di responsabilità sociale dei fornitori, in particolare quello legato alla cooperativa che opera all'interno dell'azienda per operazioni di pulizia e facchinaggio.

4.1 Obiettivi generali

Riduzione del rischio globale medio sotto il livello di 9,5/100 agendo sul parametro a maggior rischio, ovvero il Sistema di Gestione e in particolare la gestione di fornitori e appaltatori, con un orizzonte di 3 anni.

5 LAVORO INFANTILE

5.1 Impegno dell'azienda

Le modalità attraverso le quali l'azienda:

- garantisce che non siano impiegati bambini presso la propria struttura, neanche in forma accidentale
- garantisce azioni di rimedio a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di lavoro infantile atte a garantire un sostegno finanziario o di altro tipo a tali bambini per la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista
- garantisce la promozione dell'educazione dei bambini e dei giovani lavoratori soggetti a normative locali di istruzione obbligatoria o che stanno frequentando la scuola
- garantisce che non siano esposti bambini e giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute fisica, mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro

sono espressamente definite nel capitolo 1 del Manuale di Responsabilità Sociale, nel quale sono stati stabiliti i criteri per il trattamento di situazioni che ricadono nel campo di lavoro minorile anche in conformità al D. Lgs 345/99 (così come modificato ed integrato dal D. Lgs. 262/00) e alle ILO richiamate dalla SA8000 (138, 182, raccomandazione 146).

Il manuale e la politica sociale (contenente anche l'impegno alla lotta contro il lavoro infantile) vengono attuati e comunicati efficacemente al personale e a tutte le parti interessate.

Per quanto concerne l'apprendistato, fermo restando che attualmente tutti i lavoratori apprendisti sono maggiorenni e in numero limitato, la forma contrattuale viene utilizzata in maniera corretta, per un periodo di tempo ben definito ed è soggetta a controllo strutturato o registrazione presso un Ente Statale.

5.2 Analisi applicazione requisito

L'azienda non si avvale dell'uso del lavoro di "bambini", così come definiti dalla norma. E' stata istituita, all'interno del manuale una procedura atta a gestire eventuali non conformità o situazioni critiche eventualmente rilevate, che fornisce una serie di azioni correttive da applicare.

Inoltre per scelta aziendale si è deciso di non assumere (neanche come apprendisti) "giovani lavoratori".

Nel caso in cui, si rilevasse la presenza di un minore presso un fornitore, si provvederà immediatamente a denunciare l'accaduto alle autorità competenti. Inoltre, ove possibile, si contribuirà ad aiutare il fornitore, o a seconda della situazione, si assumerà la responsabilità diretta di aiutare il bambino ad esempio:

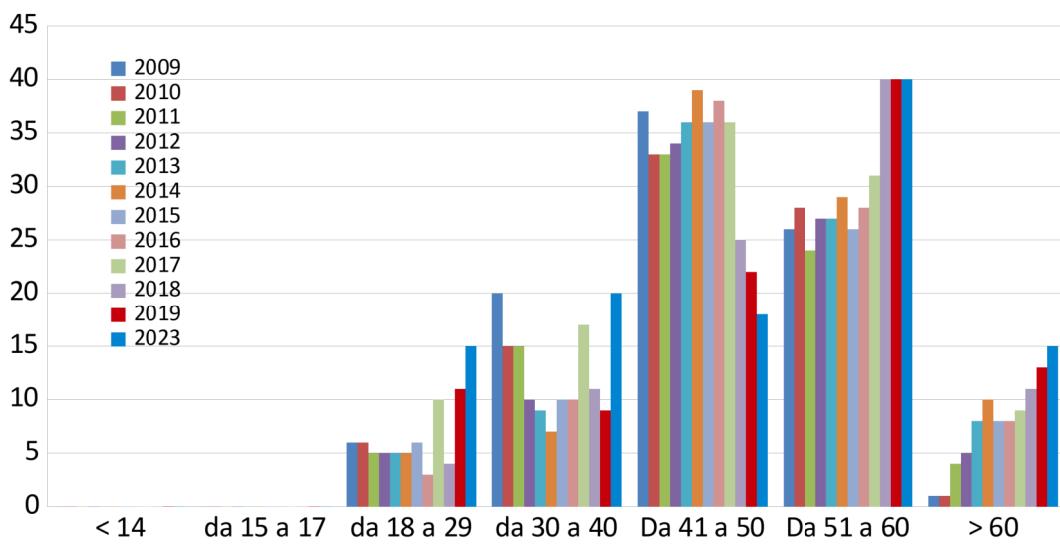
- dando un sostegno economico alla famiglia del bambino lavoratore
- e/o provvedendo ad inserire all'interno del proprio organico di un familiare (ove risultassero compatibili le esigenze produttive della cooperativa con le caratteristiche del familiare).

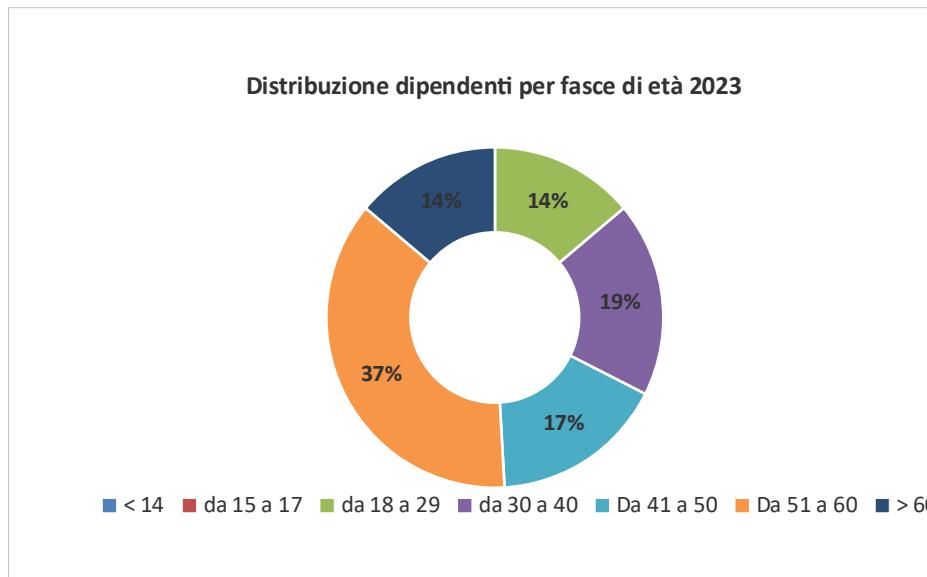
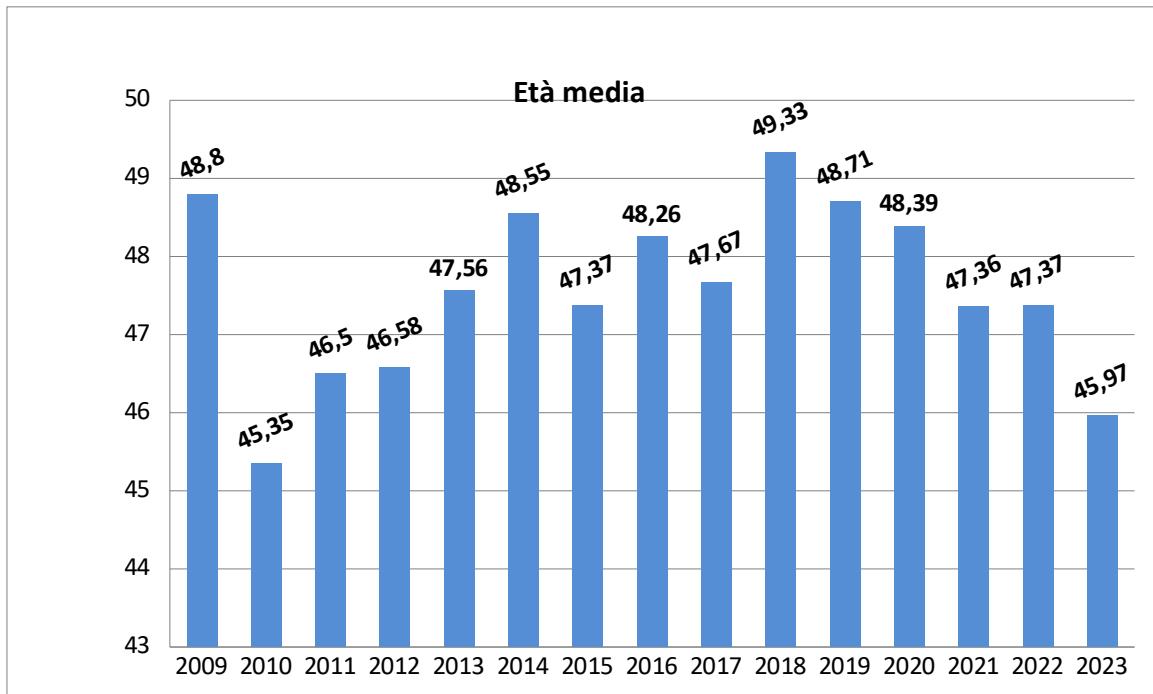
5.3 Indicatori

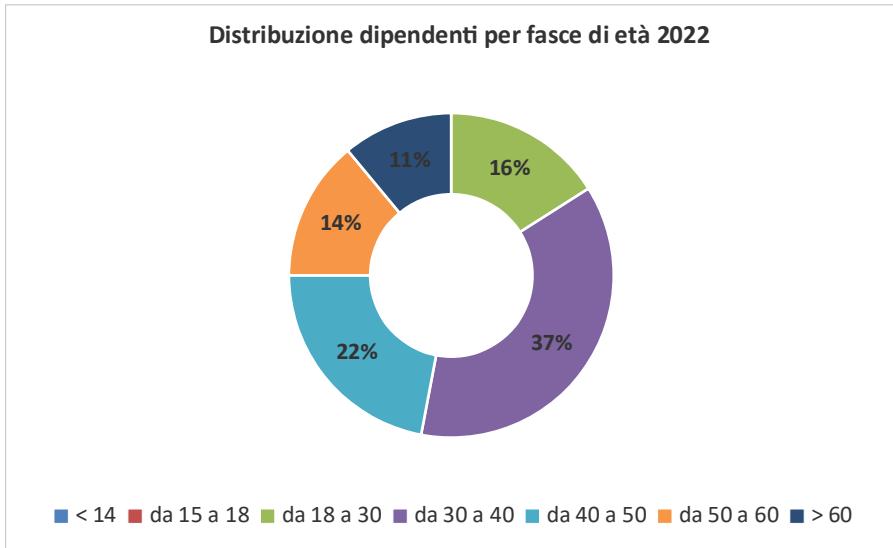
1. COMPOSIZIONE ORGANICO AZIENDALE PER FASCE DI ETÀ

	COMPOSIZIONE ORGANICO PER FASCE DI ETÀ								
	Fasce di età								Media
	< 14	da 15 a 17	da 18 a 29	da 30 a 40	Da 41 a 50	Da 51 a 60	> 60	Totale	
2009	0	0	6	20	37	26	1	90	48,80
2010	0	0	6	15	33	28	1	83	45,35
2011	0	0	5	15	33	24	4	81	46,50
2012	0	0	5	10	34	27	5	81	46,58
2013	0	0	5	9	36	27	8	85	47,56
2014	0	0	5	7	39	29	10	90	48,55
2015	0	0	6	10	36	26	8	86	47,37
2016	0	0	3	10	38	28	8	87	48,26
2017	0	0	10	17	36	31	9	103	47,67
2018	0	0	4	11	25	40	11	91	49,33
2019	0	0	11	9	22	40	13	95	48,71
2020	0	0	8	14	23	39	14	98	48,39
2021	0	0	2	14	23	39	12	90	47,36
2022	0	0	16	37	22	14	11	100	47,37
2023	0	0	15	20	18	40	15	108	45,97

Composizione organico per fasce di età







5.4 Considerazioni

L'analisi statistica dimostra che l'azienda non utilizza bambini né giovani lavoratori. In funzione del turn over aziendale è perseguito anche un certo ringiovanimento della forza lavoro, ove possibile, per le nuove assunzioni tenendo in considerazione comunque l'obiettivo della fidelizzazione del personale, la maggior parte della quale ha un'età compresa tra 50 e 60 anni. Nel 2023 l'età media si attesta su 45,97 anni quindi in diminuzione rispetto ai 47,37 del 2022, dovute all'assunzione di nuovo personale giovane pur tenendo conto dell'uscita per pensionamento di 2 unità e per dimissioni di 11 persone.

5.5 Obiettivi generali

- 1) assenza di reclami o denunce inerenti il ricorso al lavoro infantile e comunque gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione

6 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

6.1 Impegno dell'azienda

L'azienda non ricorre e non sostiene il lavoro forzato e obbligato (Convenzione ILO 29), non si avvale di alcuna forma di coercizione per motivi politici, ideologici, sociali o economici, disciplinari e discriminatori (Convenzione ILO 105), né lo ha mai fatto in passato. Gli elementi che garantiscono la conformità al requisito sono:

- il fatto che non viene richiesto per nessun motivo al personale di lasciare "depositi" in denaro
- il fatto che non viene richiesto per nessun motivo al personale di lasciare documenti di identità in originale presso con l'azienda
- il fatto che l'azienda o qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda, non trattiene qualsiasi parte del salario del personale, benefit (indennità), proprietà o documenti usati al fine di forzare il suddetto personale a continuare a lavorare per l'azienda
- il fatto che il personale ha diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, ed è libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole
- il fatto che né l'azienda né qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda è coinvolta o dà sostegno al traffico di esseri umani
- la non obbligatorietà di contrarre debiti con Pastificio Liguori nel caso un lavoratore ne avesse bisogno (qualora il lavoratore richieda un prestito le condizioni applicate dall'azienda sono comunque identiche o migliori a quelle di mercato)

- il pagamento da parte di Pastificio Liguori di eventuali programmi di formazione seguiti dai lavoratori ed indispensabili all'attività lavorativa condotta
- il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non privano i lavoratori del proprio diritto di recesso dall'impiego, nei tempi stabiliti
- l'assenza di guardie di sicurezza o di personale militare presso la struttura
- la possibilità da parte dei familiari dei lavoratori di recarsi liberamente in visita presso lo stabilimento
- la presenza di adeguati contratti di lavoro firmati dai lavoratori o lettere di assunzione
- la disponibilità a fornire, tramite colloqui con l'ufficio del personale e la società di consulenza esterna che si occupa della predisposizione delle buste paga, delucidazioni ai dipendenti riguardanti le voci che non risultassero particolarmente chiare
- l'evidenza della formazione/informazione ai lavoratori da parte di Pastificio Liguori sull'importanza di ottemperare ai requisiti inerenti il lavoro obbligato

6.2 Analisi applicazione requisito

Mai ed in nessun caso Pastificio Liguori ha utilizzato metodi coercitivi per costringere i lavoratori all'esecuzione delle proprie funzioni. Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito denaro o copie originali di documenti.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la Direzione si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro: copia del CCNL applicabile è stata resa disponibile nella bacheca delle comunicazioni riservate al personale, ed è di facile accesso a tutti. L'azienda ha provveduto inoltre ad aggiornare i dipendenti sulle modalità di lettura della busta paga, in modo che essi possano verificare l'assenza di trattenute illegali.

Nel caso in cui, si rilevasse la presenza di situazioni di lavoro forzato presso un fornitore, si provvederà immediatamente a denunciare l'accaduto alle autorità competenti.

6.3 Obiettivi generali

1. assenza di reclami o denunce inerenti il ricorso al lavoro forzato e obbligato e comunque gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione

7 SALUTE E SICUREZZA

7.1 Impegno dell'azienda

Pastificio Liguori è consapevole dell'importanza che riveste la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per questo assicura un ambiente di lavoro sicuro e salubre e stabilisce efficaci provvedimenti per prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori emerse da, associate con o accadute durante il lavoro, minimizzando, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti nell'ambiente di lavoro e tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti nel settore industriale e di ogni specifico rischio. Per fare questo, in conformità al D. Lgs. 81/08 (e successive modifiche) e alle ILO richiamate dalla SA8000, l'azienda:

- attua e comunica efficacemente al personale la propria politica sociale (contenente anche l'impegno ad individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi per la salute e sicurezza di tutto il personale)
- ha nominato un Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 coincidente con il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, un medico competente, addetti al pronto soccorso e all'antincendio.
- assicura che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato nonché in caso di infortuni, anche attraverso la predisposizione di mirate istruzioni operative;
- ha condotto un'analisi dei rischi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale.
- mantiene registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro

- ogni anno, in sede di riesame della direzione, stabilisce, diffonde e verifica lo stato di avanzamento di programmi per il miglioramento delle prestazioni aziendali in termini di salute e sicurezza, anche in funzione delle registrazioni effettuate sugli infortuni
- destina ogni anno un determinato ammontare per l'acquisto di nuovi dispositivi di protezione individuale atti ad evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale la cui consegna viene regolarmente registrata
- nel caso di lesione a causa del lavoro, fornisce primo soccorso e assiste il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico
- prende in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte/neo-mamme e assicura che vengano intrapresi tutti i ragionevoli provvedimenti per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza
- si impegna a garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali salubri e idonei allo stoccaggio del cibo.
- dà diritto a tutto il personale di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda

Le verifiche ispettive interne costituiscono lo strumento di vigilanza sulla corretta attuazione del sistema di sicurezza; esse sono adeguatamente pianificate e condotte

7.2 Analisi applicazione requisito

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Il sistema di gestione per la responsabilità sociale ha permesso di elaborare un nuovo quadro della situazione, con un aggiornamento di tutte le valutazioni dei rischi aziendali in relazione alle nuove normative in vigore, la predisposizione di tutta documentazione di riferimento per contrastare e prevenire tali rischi, la rivalutazione della conformità alle normative vigenti di macchine utensili ed attrezzature e un loro adeguamento.

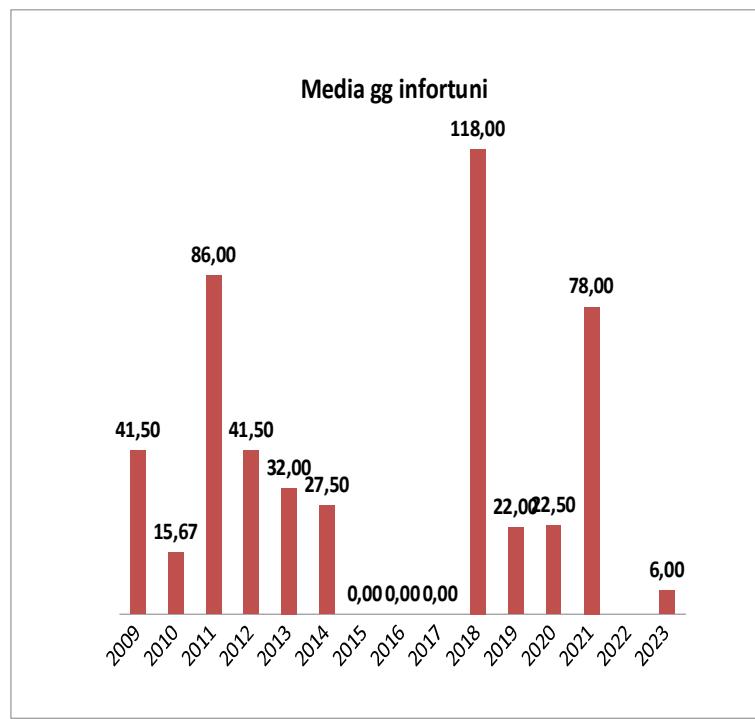
A tale scopo sono stati pianificati momenti di formazione, informazione ed aggiornamento del personale in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

7.3 Indicatori

- 1) ANDAMENTO INFORTUNI**
- 2) DURATA MEDIA INFORTUNI**

ANDAMENTO INFORTUNI		
	N° INF.	GG TOT
2009	2	83
2010	3	47
2011	2	172
2012	2	83
2013	2	64
2014	2	55
2015	0	0
2016	0	0
2017	0	0
2018	1	118
2019	1	22
2020	2	45
2021	1	78
2022	0	0
2023	1	6

INF Infortuni



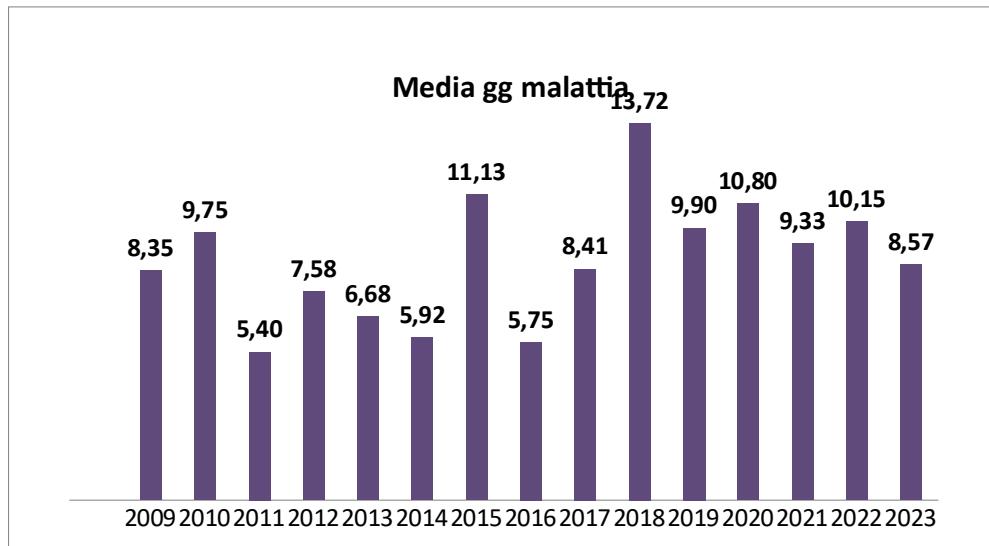
- 3) ANDAMENTO MALATTIE PROFESSIONALI**
4) GIORNATE DI ASSENZA PER MALATTIE
5) DURATA MEDIA ASSENZA PER MALATTIE
6) INCIDENZA ORE DI ASSENZA PER MALATTIE SU ORE LAVORABILI

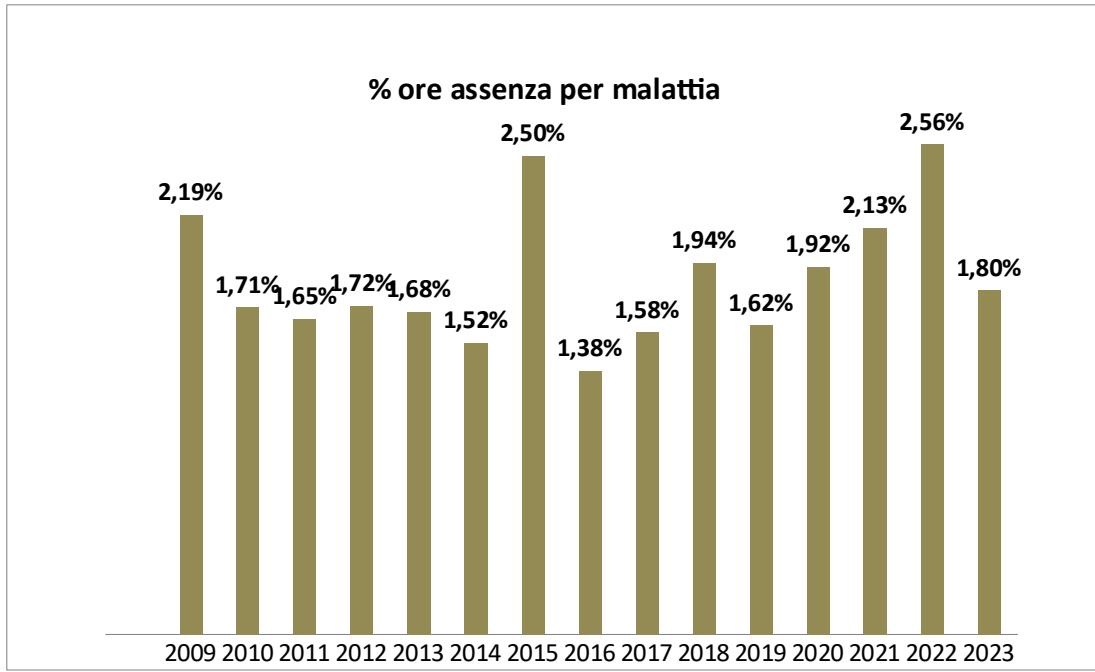
	ANDAMENTO MALATTIE						
	N° MP	GG MAL	N° RM	MEDIA GG	Ore assenze per malattie	Ore lavorabili	%
2009	0	451	54	8,35	3.608	164.550	2,19%
2010	0	351	36	9,75	2.808	164.288	1,71%
2011	0	340	63	5,40	2.720	164.768	1,65%
2012	0	341	45	7,58	2.728	159.028	1,72%
2013	0	380,5	57	6,68	3.044	180.723	1,68%
2014	0	337,5	57	5,92	2.700	177.187	1,52%
2015	0	556,5	50	11,13	4.452	178.004	2,50%
2016	0	276	48	5,75	2.208	160.424	1,38%
2017	0	345	41	8,41	2.760	174.844	1,58%
2018	0	494	36	13,72	3.952	203.683	1,94%
2019	0	416	42	9,90	3.328	205.991	1,62%
2020	0	486	45	10,80	3.888	202.413	1,92%
2021	0	560	60	9,33	4.480	210.773	2,13%
2022	0	680	67	10,15	5.446	212.687	2,56%
2023	0	463	54	8,57	3.824	212.684	1,80%

MP Malattie Professionali

MAL Malattie

RM Rapporti di malattia





7.4 Considerazioni

Dall'analisi dei dati del 2023 e del 2022 si nota che la durata media degli infortuni è ripresa con un lieve infortunio di durata 6 giorni nel 2022. Nel 2023 e 2022, come negli anni precedenti, non ci sono state malattie professionali, confermando il dato degli anni precedenti.

I giorni medi di malattia sono leggermente diminuiti nel 2023 nel rispetto al 2022 (8,57 contro 10,15) con un numero minore di rapporti di malattia (58 contro 67); i giorni di malattia in valore assoluto sono diminuiti rispetto al 2022 (463 contro 680). A causa di questo decremento risulta in diminuzione nel 2023 rispetto al 2022 anche l'impatto dei giorni di assenza per malattia sulle ore lavorabili (1,80% contro 2,56%).

7.5 Obiettivi generali

- 1) assenza di reclami o denunce inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e comunque gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione
- 2) assenza di infortuni e malattie professionali
- 3) riduzione delle giornate di assenza per malattia
- 4) riduzione della durata media dei giorni di assenza per malattie
- 5) ottenimento di un'incidenza decrescente delle giornate di assenza per malattia rispetto alle ore lavorabili

8 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

8.1 Impegno dell'azienda

Pastificio Liguori, nell'ambito dei vincoli contrattuali assunti dai lavoratori, in conformità alla legislazione italiana e alle ILO richiamate dalla SA8000 (87, 135, 98):

- non interferisce in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva come testimoniato dall'applicazione del CCNL richiamato nei contratti/lettere di assunzione individuali e mette a disposizione del proprio personale copia del CCNL in vigore; inoltre informa efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta
- garantisce che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantisce che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro.

- permette ai lavoratori di riunirsi, nominare un loro Rappresentante (RLS) e comunicare con i propri associati nel luogo di lavoro anche grazie alle strutture messe a loro disposizione per eventuali incontri/riunioni.

La volontà di aderire a scioperi, manifestazioni di piazza o a comitati interni non è in alcun modo ostacolata dalla Direzione che mette a disposizione dei dipendenti i locali per le eventuali assemblee/riunioni sindacali.

8.2 Analisi applicazione requisito

Pastificio Liguori rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. L'azienda garantisce l'eventuale formazione di rappresentanze sindacali in azienda. Attualmente in azienda il personale aderisce essenzialmente a due sindacati (FLAI CGIL e FAI CISL). Sono stati definiti appositi spazi aziendali adibiti alle riunioni ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni che i rappresentanti dei lavoratori o la direzione aziendale convocano a seconda delle necessità. Tutti i contratti di lavoro del personale aziendale fanno riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'industria alimentare.

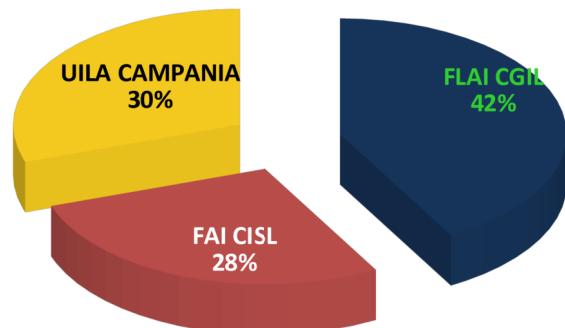
8.3 Indicatori

1. DISTRIBUZIONE DIPENDENTI TRA I SINDACATI

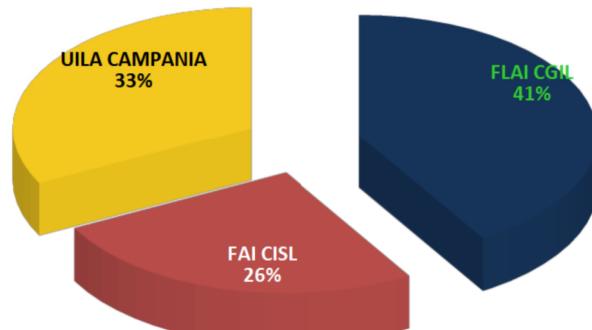
2. % DIPENDENTI ISCRITTI

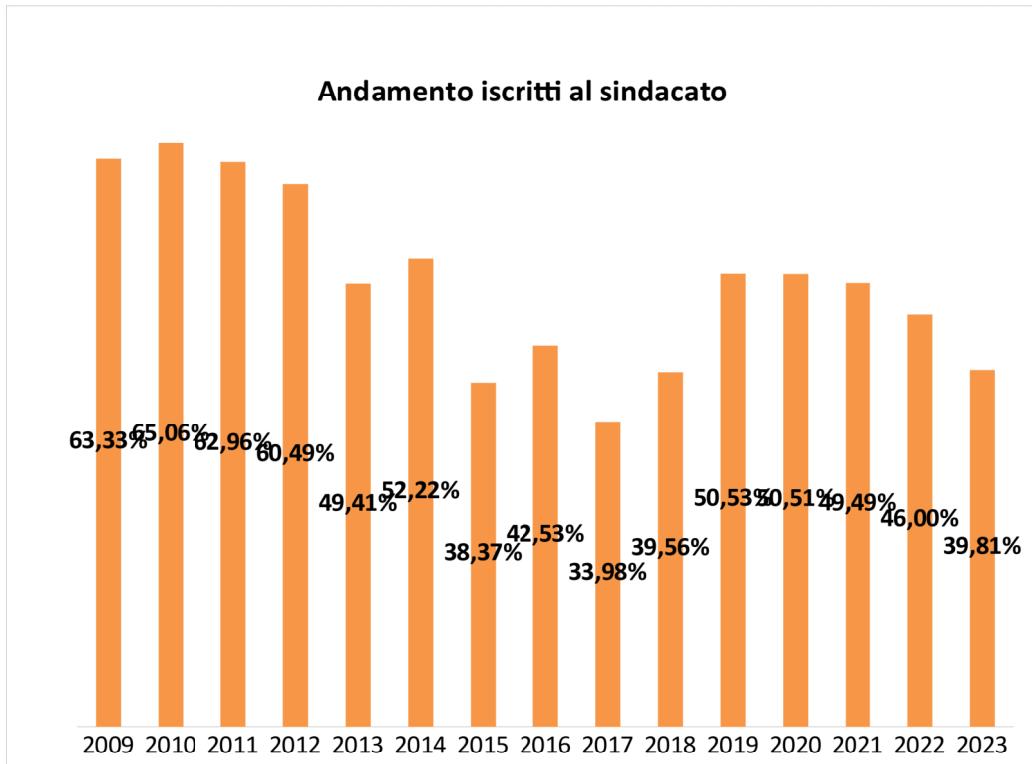
DISTRIBUZIONE DIPENDENTI TRA I SINDACATI					
	FLAI CGIL	FAI CISL	UILA CAMPANIA	TOTALE DIP	% Iscritti
2009	47	10	0	90	63,33%
2010	39	15	0	83	65,06%
2011	36	15	0	81	62,96%
2012	34	15	0	81	60,49%
2013	27	15	0	85	49,41%
2014	32	15	0	90	52,22%
2015	21	12	0	86	38,37%
2016	21	16	0	87	42,53%
2017	23	12	0	103	33,98%
2018	23	13	0	91	39,56%
2019	12	20	16	95	50,53%
2020	12	20	18	99	50,51%
2021	21	13	15	99	49,49%
2022	19	12	15	100	46,00%
2023	18	12	13	108	39,81%

Distribuzione dipendenti tra i sindacati 2023



Distribuzione dipendenti tra i sindacati 2022





3. N° GIORNATE/ORE DI SCIOPERO

	SCIOPERI
	GG SCIOPERO
2009	0
2010	0
2011	0
2012	0
2013	0
2014	0
2015	0
2016	0
2017	0
2018	0
2019	0
2020	0
2021	0
2022	0
2023	0

8.4 Considerazioni

La libertà di associazione garantita all'interno dell'azienda è dimostrata dalla buona percentuale di iscritti, anche se in diminuzione nel 2023 rispetto al 2022 (39,81% contro il 46,00%). Tale dato non sorprende

poiché vi è stato un aumento di dipendenti (+ 8 unità nel 2023), ma numericamente il numero di iscritti al sindacato nel 2023 (43) è sostanzialmente invariato rispetto al 2022 (46), al netto dei pensionamenti (2). Nel 2022 rispetto al 2023 sono in diminuzione gli iscritti a UILA Campania (da 15 a 13 - 30%) e gli iscritti al FLAI CGIL (da 19 a 18 - 42%), mentre sono stabili gli iscritti a FAI CISL, sempre pari a 12 per una percentuale sul totale degli iscritti del 28%.

8.5 Obiettivi generali

1. assenza di reclami o denunce inerenti la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva e comunque gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione
2. assenza ore di sciopero o risoluzione di tutte le cause che hanno provocato scioperi.

	SCIOPERI	1) Nessun reclamo o denunce
	GG SCIOPERO	2) assenze ore di sciopero
2009	0	
2010	0	
2011	0	
2012	0	
2013	0	
2014	0	
2015	0	
2016	0	
2017	0	
2018	0	
2019	0	
2020	0	
2021	0	
2022	0	
2023	0	

9 DISCRIMINAZIONE

9.1 Impegno dell'azienda

Pastificio Liguori, relativamente a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione:

- non attua o favorisce la discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni, nel licenziamento o pensionamento
- non interferisce con l'esercizio di seguire principi o pratiche o di soddisfare bisogni
- non permette qualsiasi comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro sia, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali forniti dell'azienda per l'utilizzo da parte del personale
- non sottopone il personale a test di gravidanza o di verginità sotto qualsiasi circostanza

Per fare questo, in conformità alla legislazione italiana ILO richiamate dalla SA8000 (111, 100, 159 e 169) e al Codice di condotta ILO su HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro, il Pastificio Liguori:

- attua e comunica efficacemente al personale la propria politica sociale (contenente anche l'impegno alla non discriminazione e all'accettazione di tutte le possibili differenze fra i lavoratori)
- ha predisposto una specifica procedura per monitorare la soddisfazione dei lavoratori in casi particolari;
- la procedura presente nel Manuale di Responsabilità Sociale prevede la possibilità da parte dei lavoratori di presentare reclami per i quali devono essere attuate azioni adeguate
- attua processi di selezione e assunzione del personale trasparenti e non discriminatori
- assicura retribuzioni uguali per lavori di ugual valore, avanzamenti di carriera e accesso alla formazione non discriminatori
- permette ai lavoratori di religione diversa da quella cattolica di poter osservare le proprie festività religiose, previa anticipata richiesta
- in caso di maternità garantisce il pagamento delle indennità stabilite per legge e la riduzione di orario qualora richiesto
- permette il rispetto delle esigenze connesse a pratiche culturali o religiose (abbigliamento, preghiera)

9.2 Analisi applicazione requisito

Pastificio Liguori garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del settore di appartenenza.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute, sicurezza e responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Ad oggi, presso il Pastificio Liguori non sono occupati lavoratori di origine extracomunitaria.

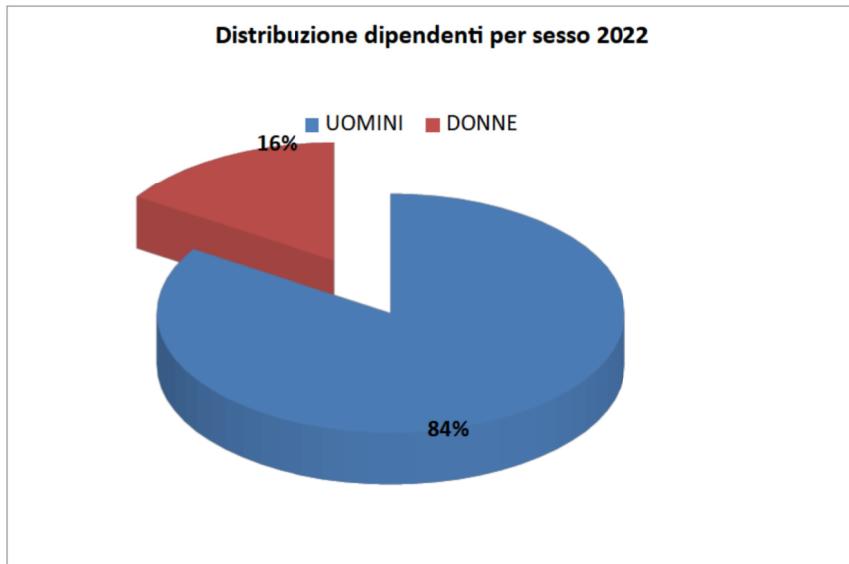
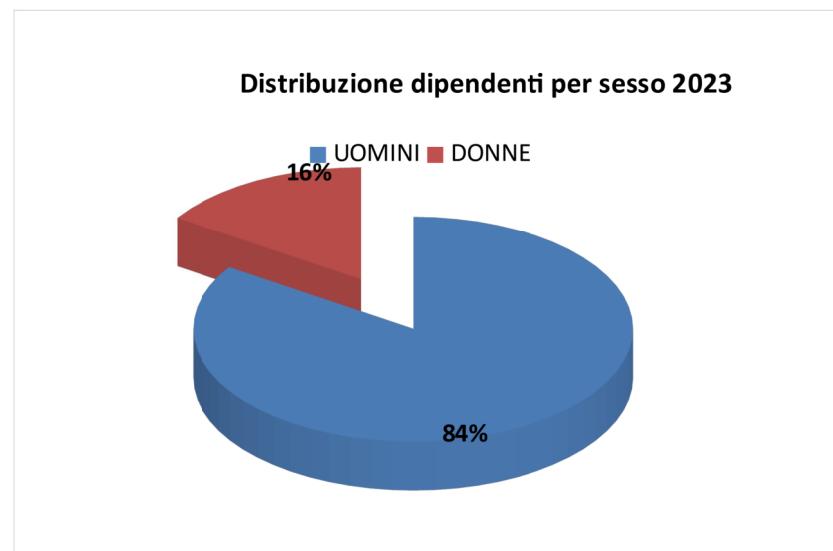
Per la tipologia dell'attività svolta, la presenza femminile in azienda è assai ridotta rispetto a quella maschile. All'interno dell'azienda, in ogni caso, non si verifica alcun tipo di episodio discriminante.

In ottemperanza alla normativa vigente in Italia sono occupati n° 5 disabili, ovvero il 7% della forza lavoro a tempo indeterminato esclusi i dirigenti.

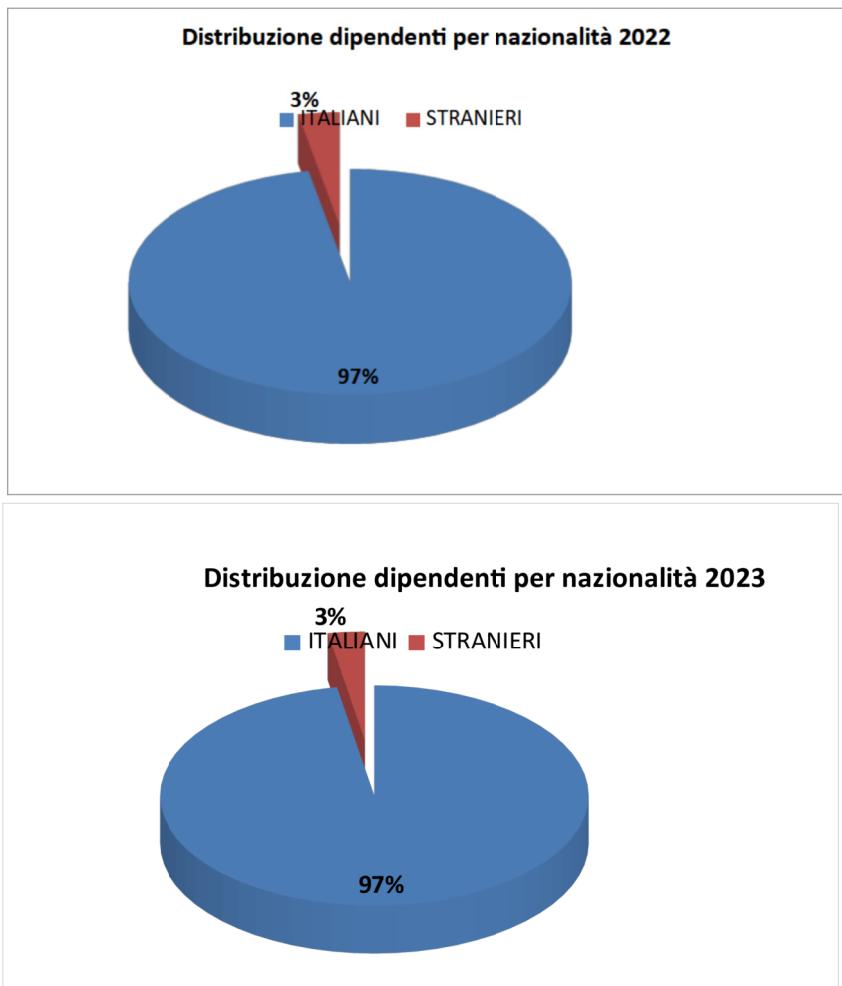
9.3 Indicatori

1) DISTRIBUZIONE DIPENDENTI TRA UOMINI E DONNE

	DISTR. SESSO	
	UOMINI	DONNE
2009	80	10
2010	74	9
2011	73	8
2012	72	9
2013	76	9
2014	80	10
2015	77	9
2016	78	9
2017	94	9
2018	80	11
2019	87	8
2020	89	10
2021	85	13
2022	84	16
2023	91	17



DISTR. NAZIONE		
	ITALIANI	STRANIERI
2009	90	0
2010	83	0
2011	81	0
2012	81	0
2013	85	0
2014	90	0
2015	86	0
2016	87	0
2017	94	0
2018	90	1
2019	94	1
2020	97	1
2021	96	2
2022	97	3
2023	105	3



9.4 Considerazioni

Il dato 2023 è in linea con quello del 2022 nonostante un turn-over più significativo; il numero di uomini è aumentato come quello delle donne; gli uomini, comunque, rappresentano ancora nettamente la maggioranza (84,00% nel 2023 come nel 2022), dovuto anche al fatto che per ragioni legate alla tipologia di lavoro, esse non sono presenti nei reparti di produzione, confezionamento e magazzini.

La quasi totale assenza di lavoratori stranieri, infine, è spiegabile essenzialmente con l'ampia domanda di lavoratori italiani anche in considerazione di ragioni legate alla cultura della pasta che caratterizza il comprensorio di Gragnano e alla presenza di mansioni quasi tutte specialistiche o qualificate.

9.5 Obiettivi generali

1. assenza di reclami o denunce inerenti la discriminazione e comunque gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione

10 PROCEDURE DISCIPLINARI

10.1 Impegno dell'azienda

Pastificio Liguori tratta tutto il personale con dignità e rispetto e non permette trattamenti severi o inumani.

L'azienda rispetta quanto previsto dalla legislazione italiana, dal CCNL e dalle ILO richiamate nella SA8000 per quanto attiene alle pratiche disciplinari.

L'azienda non assume per nessun motivo una condotta lesiva della dignità dei lavoratori, né assume provvedimenti che abbiano componenti pregiudiziali nei confronti dei lavoratori.

L'azienda è attenta al rispetto dell'integrità fisica, morale ed emotiva dei lavoratori, pertanto non ammette né internamente né nella catena di fornitura che siano adottate pratiche disciplinari in alcun modo lesive dei diritti fondamentali dell'uomo (punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, abusi verbali).

In accordo con il principio di trasparenza nei rapporti tra dipendente e direzione aziendale mette al corrente tutto il personale della disciplina applicabile in materia.

I provvedimenti disciplinari intrapresi vengono registrati e gestiti tramite apposita modulistica.

I lavoratori devono denunciare o segnalare, anche in forma anonima, situazioni che potrebbero cagionare danno o che siano potenzialmente lesive della dignità e professionalità delle persone.

10.2 Analisi applicazione requisito

L'azienda non ricorre ad alcun tipo di azione disciplinare che esuli da quelle previste dal CCNL, dalla norma di Responsabilità Sociale e dal regolamento aziendale.

La direzione si è sempre dimostrata sensibile alla creazione di un clima sereno e quantomeno piacevole tra i lavoratori. Esiste un codice disciplinare, affisso alla bacheca destinata alle comunicazioni interne, che descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

Tale codice è estratto dal Contratto Collettivo Nazionale, escludendo l'applicazione di multe tra l'altro in alcuni casi previste dal CCNL.

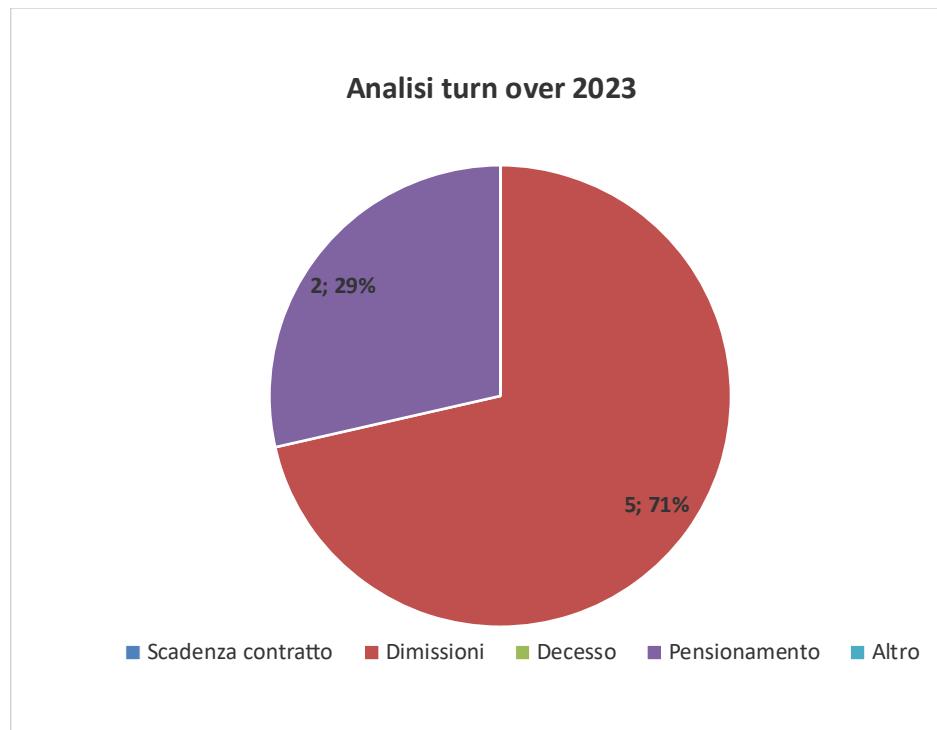
10.3 Indicatori

1. N° PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E TIPOLOGIA

	PROCEDURE DISCIPLINARI					
	Rimproveri scritti	Sospensioni fino a 3 gg	Licenziamenti	3 ore di multa	2 ore di multa	
2009	0	0	0	6	0	
2010	0	0	0	3	0	
2011	0	3	0	1	0	
2012	0	0	0	0	0	
2013	10	4	0	9	4	
2014	0	0	0	0	0	
2015	0	0	0	0	0	
2016	0	0	0	0	0	
2017	0	0	0	0	0	
2018	0	0	0	0	0	
2019	8	0	0	2	0	
2020	8	0	0	1	0	
2021	16	0	0	1	1	
2022	1	1	0	0	0	
2023	7	0	0	1	0	

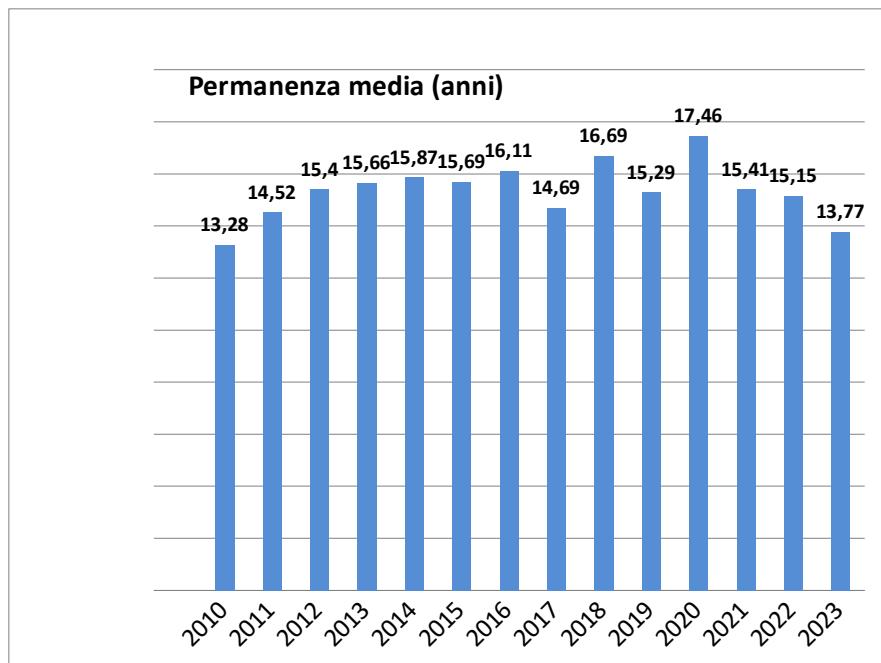
2. N° DI USCITE DALL'AZIENDA E CAUSE (TURN-OVER)

	TURN OVER					
	Risoluzioni totali	Scadenza contratto	Dimissioni	Decesso	Pensionamento	Altro
2009	9	7	1	1	0	0
2010	3	3	0	0	0	0
2011	2	2	0	0	0	0
2012	2	0	2	0	0	0
2013	1	1	0	0	0	0
2014	1	1	0	0	0	0
2015	11	2	2	1	2	4
2016	0	2	0	0	0	0
2017	0	2	0	0	0	0
2018	7	2	2	0	2	1
2019	3	0	2	0	1	1
2020	8	0	4	0	4	0
2021	5	0	1	0	4	0
2022	4	1	1	0	2	0
2023	7	0	5	0	2	0



3. PERMANENZA MEDIA IN AZIENDA (ANNI)

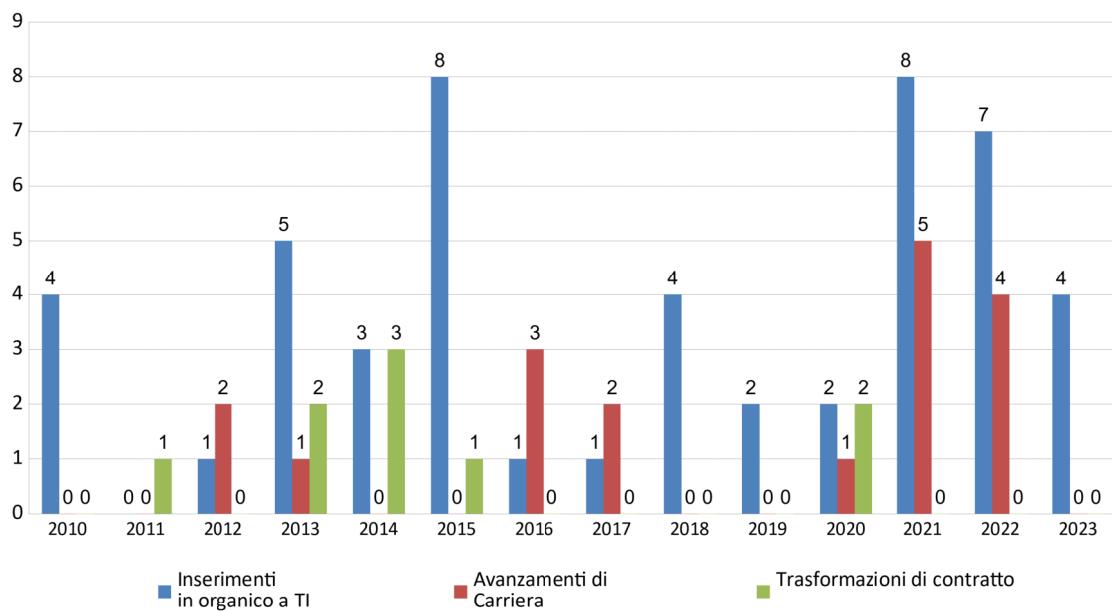
Permanenza media (anni)	
2010	13,28
2011	14,52
2012	15,40
2013	15,66
2014	15,87
2015	15,69
2016	16,11
2017	14,69
2018	16,69
2019	15,29
2020	18,46
2021	15,41
2022	15,15
2023	13,77



4. INSERIMENTI IN ORGANICO

	Inserimenti in organico a TI	Avanzamenti di Carriera	Trasformazioni di contratto
2010	4	0	0
2011	0	0	1
2012	1	2	0
2013	5	1	2
2014	3	0	3
2015	8	0	1
2016	1	3	0
2017	1	2	0
2018	4	0	0
2019	2	0	0
2020	2	1	2
2021	8	5	0
2022	7	4	0
2023	4	0	0

Assunzioni - Avanzamenti - Trasformazioni di contratto



10.4 Considerazioni

Dai dati del 2023 si conferma il trend di un numero esiguo di provvedimenti disciplinari che rendono il dialogo sempre più efficace con le rappresentanze sindacali e un andamento generale dell'attività aziendale conforme alle attese e aspettative, favorita dalla fidelizzazione del personale.

Nel 2022 c'è stato l'inserimento in organico di n. 4 addetti tutti a tempo indeterminato.

Nel 2023 si sono avute 7 risoluzioni di contratti, tra cui 2 pensionamenti e 5 per dimissioni. Al momento non è in essere alcuna procedura di mobilità.

La permanenza media in azienda è diminuita, ma essenzialmente per le nuove assunzioni e per i pensionamenti di persone che hanno trascorso la propria vita lavorativa presso Liguori Pastificio (13,77 anni nel 2023 contro 15,15 anni nel 2022).

10.5 Obiettivi generali

- 1) assenza di reclami o denunce inerenti le procedure disciplinari e comunque gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione
- 2) incremento della una durata media di permanenza in azienda.

11 ORARIO DI LAVORO

11.1 Impegno dell'azienda

In conformità alla legislazione italiana, agli standard industriali applicabili sull'orario di lavoro e vacanze pubbliche (nazionali) e alle ILO richiamate nella SA8000 (1 e 116), l'orario di lavoro stabilito è quello previsto dal CCNL. Il contratto di lavoro applicato ai dipendenti è il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le industrie alimentari".

L'orario di lavoro normale settimanale non eccede le 40 ore, mentre l'orario settimanale medio incluso eventuali straordinari nel corso di un quadriennio non eccede le 48 ore settimanali.

Il personale riceve almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sei giorni di lavoro consecutivi.

Le ore di lavoro prestate al di fuori del normale orario di lavoro sono da considerarsi ore di lavoro straordinario, sono soggette alla disciplina dello stesso CCNL e comunque non superano mai le 8 ore/lavoratore per settimana (orizzonte quadriennale), come da legislazione vigente, e non sono richieste regolarmente.

Nei casi in cui lo straordinario è necessario per incontrare la domanda di mercato per un breve periodo di tempo e l'azienda aderisca ad accordo derivato dalla contrattazione collettiva liberamente negoziato con le organizzazioni dei lavoratori che rappresentano una parte significativa della sua forza lavoro, l'azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto degli accordi stabiliti. Ogni accordo di questo tipo deve rispettare i requisiti sopra riportati.

La consuntivazione delle ore di lavoro effettuate avviene attraverso la registrazione quotidiana delle ore lavorate e delle ore di straordinario effettuate da ciascuno.

Concessione di ferie

Durata e frequenza con cui possono essere richiesti i periodi di ferie sono espressamente previsti dal CCNL. Tuttavia l'azienda ha istituito per tutti i dipendenti una modulistica per la richiesta delle ferie.

Concessione di permessi

La concessione dei permessi è subordinata alla disciplina del CCNL.

Per la richiesta dei permessi è reso disponibile ai dipendenti apposita modulistica da indirizzare al responsabile dell'ufficio del personale.

I permessi e le ferie autorizzati sono riepilogati al fine di avere un quadro sempre aggiornato per ogni dipendente. La responsabilità per l'aggiornamento continuo di tale file è dell'ufficio del personale.

11.2 Analisi applicazione requisito

L'azienda si attiene a quanto stabilito per legge e dal CCNL in merito all'orario di lavoro, ed i lavoratori sono stati debitamente informati sugli orari di lavoro previsti. L'orario si articola su 40 ore settimanali e si effettuano n° 3 turni di 8 ore ciascuno.

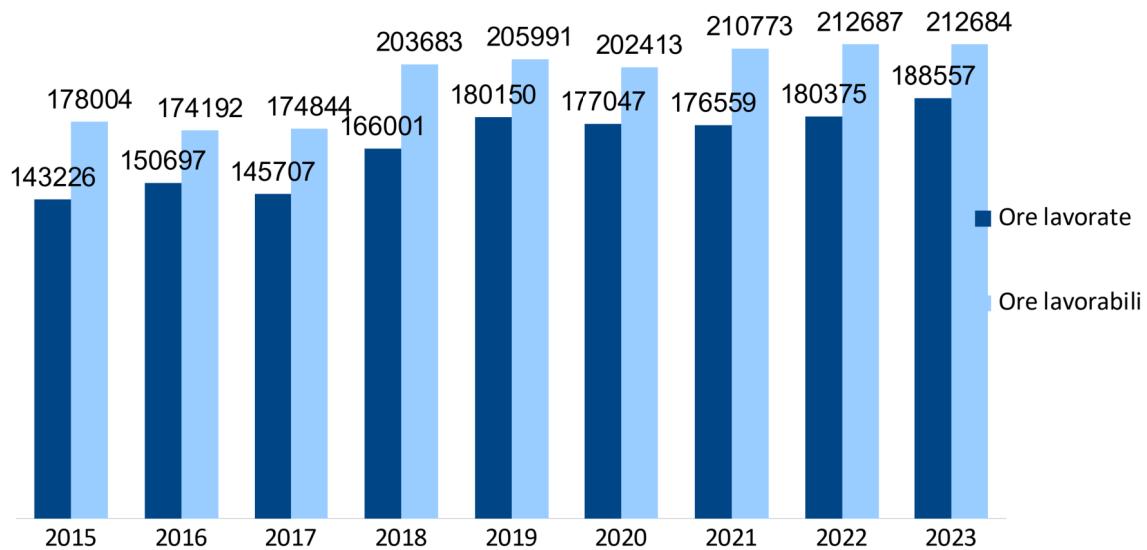
In corrispondenza a periodi di picchi produttivi, i lavoratori che si rendono disponibili possono effettuare delle ore di lavoro straordinario, debitamente retribuite.

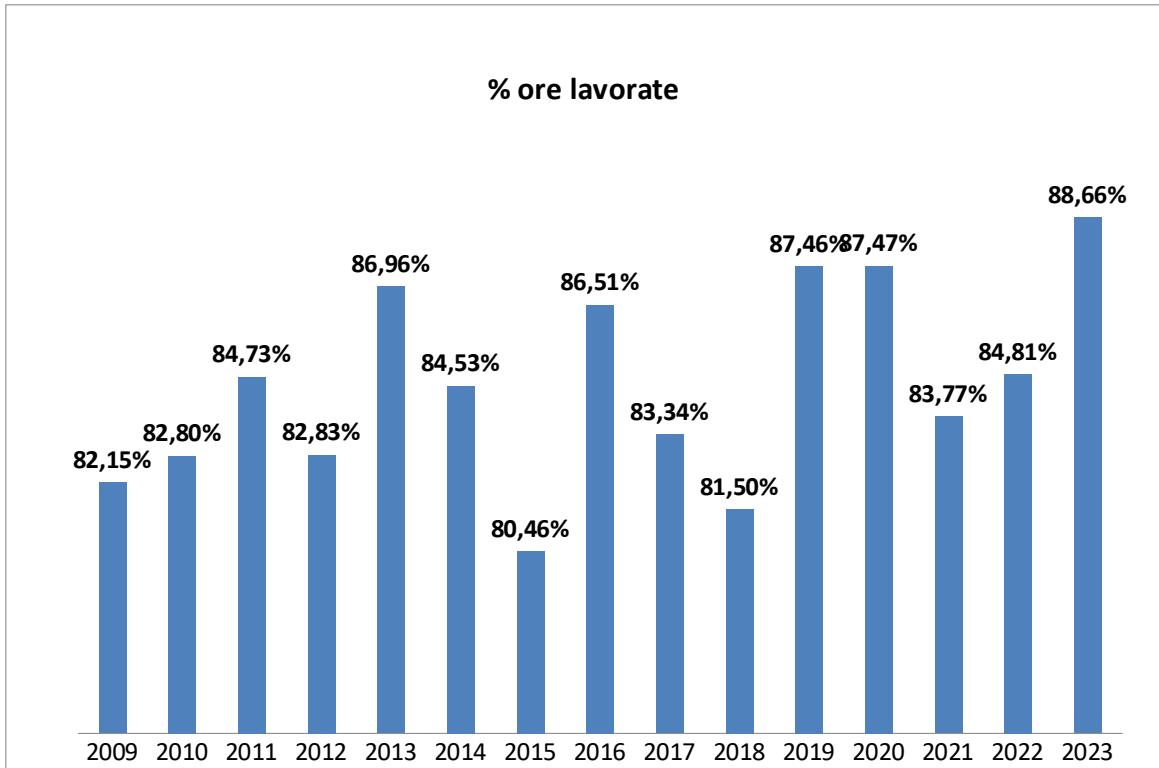
Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

11.3 Indicatori

- 1. N° ORE LAVORATE**
- 2. % ORE LAVORATE/ORE LAVORABILI**

	ORARIO DI LAVORO		
	Ore lavorate	Ore lavorabili	%
2009	135.179	164.550	82,15%
2010	135.986	164.228	82,80%
2011	139.616	164.768	84,73%
2012	131.715	159.028	82,83%
2013	157.150	180.723	86,96%
2014	149.774	177.187	84,53%
2015	143.226	178.004	80,46%
2016	150.697	174.192	86,51%
2017	145.707	174.844	83,34%
2018	166.001	203.683	81,50%
2019	180.150	205.991	87,46%
2020	177.047	202.413	87,47%
2021	176.559	210.773	83,77%
2022	180.375	212.687	84,81%
2023	188.557	212.684	88,66%

Orario di lavoro




11.4 Considerazioni

Nel 2023 si nota un incremento dell'indicatore delle ore lavorate rispetto alle ore lavorabili (88,66% contro 84,81% del 2022). Il dato denota quindi il momento di boom del settore che ha impattato sulle presenze al lavoro oltre che testimoniare una notevole fidelizzazione dei lavoratori.

11.5 Obiettivi generali

1. assenza di reclami o denunce inerenti l'orario di lavoro e comunque gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione
2. migliorare il rapporto tra ore lavorate/ore lavorabili

12 RETRIBUZIONE

12.1 Impegno dell'azienda

In conformità alla legislazione italiana e alle ILO richiamate nella SA8000 (100, 131) Pastificio Liguori:

- rispetta il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantisce che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale
- non effettua trattenute a scopi disciplinari e comunque specifica le motivazioni di eventuali trattenute sulla busta paga; eccezioni a tale regola si applicano solo quando entrambe le seguenti condizioni esistono:
 - trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale
 - è attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva
- garantisce che la composizione dei salari e delle indennità contributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga e chiaramente a beneficio dei lavoratori
- assicura che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione sia elargita secondo la modalità concordati con il dipendente stesso in modo che non vi siano costi aggiuntivi per riceverle.
- non stipula accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine, e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale; i contratti di apprendistato sono limitati nel tempo e prevedono un programma di formazione chiaramente definito.
- assicura che tutto il lavoro straordinario sia rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale.

Ai fini della corretta elaborazione delle buste paga, Pastificio Liguori ha richiesto ad una società di consulenza esterna la determinazione dell'ammontare degli emolumenti in busta paga.

L'azienda archivia presso l'ufficio del personale copia delle buste paga, dei contratti di lavoro siglati dalle parti interessate e le evidenze del trasferimento degli emolumenti ai dipendenti.

L'ufficio personale e la società di consulenza esterna rimangono comunque a disposizione per tutti i dipendenti per chiarimenti sulla composizione della busta paga.

12.2 Analisi applicazione requisito

Tutti i dipendenti svolgono attività e ricoprono mansioni coerenti con quanto previsto dal livello retributivo loro assegnato. L'assegnazione del livello retributivo è eseguita in conformità alle prescrizioni del CCNL (nell'ultimo aggiornamento di gennaio 2024). L'azienda è impegnata a garantire che:

- le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari;
- la composizione dei salari e delle indennità retributive sia indicata in modo chiaro e completo a beneficio dei lavoratori.

A tale scopo:

- non sono mai state effettuate trattenute sul salario dovute a scopi disciplinari;
- sulle buste paga sono dichiarate tutte le voci con i relativi importi.

L'azienda ha sempre dimostrato flessibilità sulle modalità di pagamento, a seconda delle richieste del dipendente. Attualmente la modalità di pagamento in essere è solo il bonifico bancario.

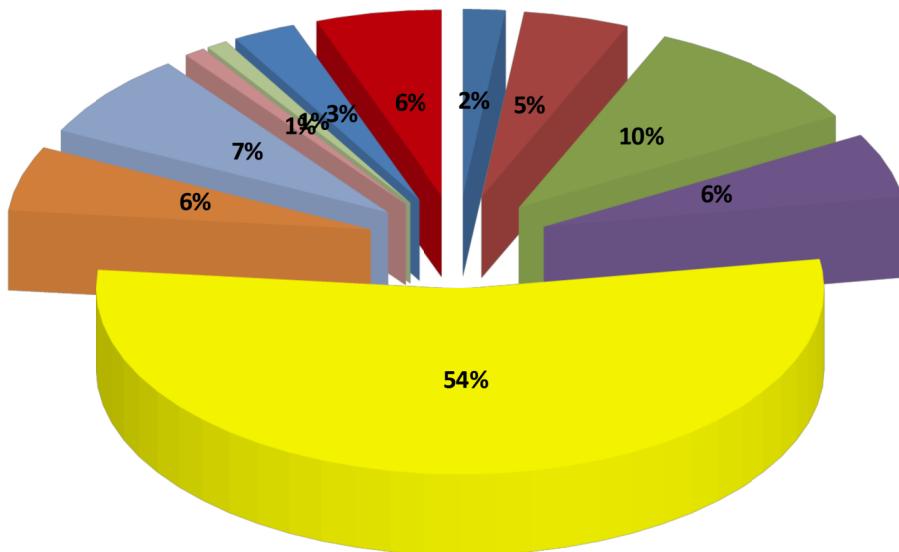
Il livello di retribuzione minimo garantisce comunque un salario dignitoso, essendo stata effettuata in tal senso una valutazione a monte in sede di approvazione del CCNL e soprattutto con una valutazione effettuata in data 15.06.2025, si è calcolato che la mediana degli stipendi netti erogati ai dipendenti di Liguori Pastificio è pari a € 1.966,50, quindi superiore al valore massimo Istat di € 1.926,12 per la famiglia della tipologia familiare di 3 componenti 18-29 anni e 2 componenti 30-59 anni (coppia monoredito con 3 figli adulti) abitante in una città della periferia area metropolitana e comuni > 50.001 abitanti in Campania.

12.3 Indicatori
1) DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER LIVELLO DI INQUADRAMENTO

	LIVELLI DI INQUADRAMENTO											
	Primo	Secondo	Terzo	3A	Quarto	Quinto	Sesto	Apprendista	1S	1SQ	Dirigente	
2009	2	5	11	2	53	13	0	2		0	2	
2010	2	6	11	2	51	5	0	4		0	2	
2011	2	6	10	2	51	5	0	3		0	2	
2012	2	8	7	2	51	7	0	2		0	2	
2013	2	8	8	2	52	11	0	0		0	2	
2014	4	8	11	2	51	11	0	0		1	2	
2015	2	8	9	1	47	12	5	0		1	1	
2016	5	8	9	1	54	7	0	1		1	1	
2017	3	8	9	1	55	8	12	2		3	2	
2018	3	8	9	0	57	8	0	0		4	2	
2019	4	7	7	1	56	9	0	6		3	2	
2020	6	6	13	1	56	9	1	2		3	2	
2021	4	7	13	1	51	7	0	9		3	3	
2022	4	6	12	1	50	6	0	13	1	5	3	
2023	2	5	11	6	58	6	8	1	1	3	6	

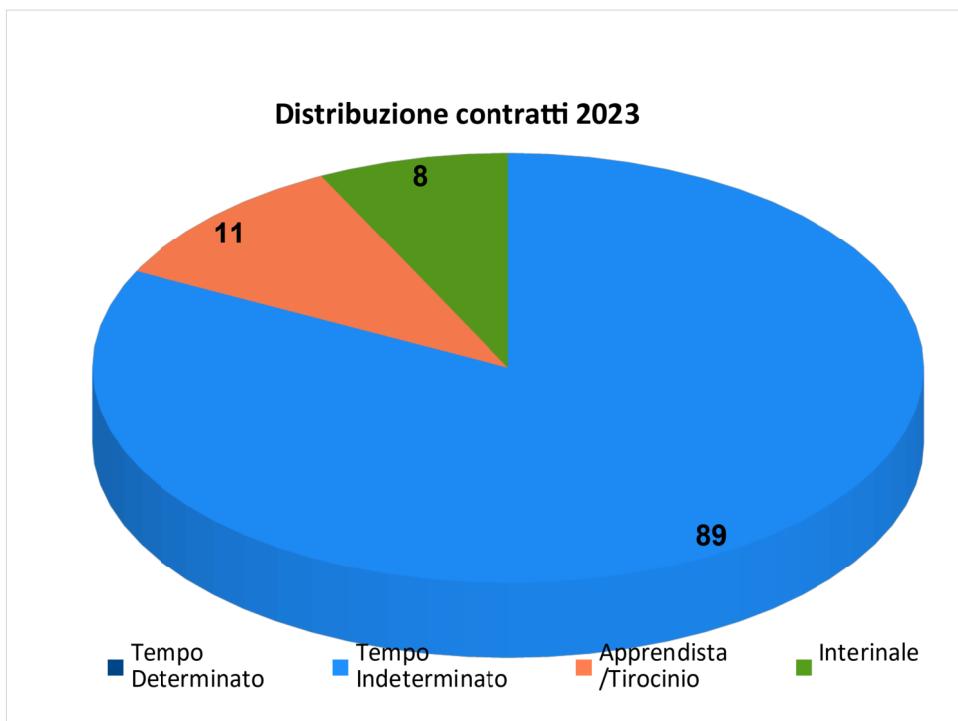
Distribuzione dipendenti per livelli di inquadramento 2023

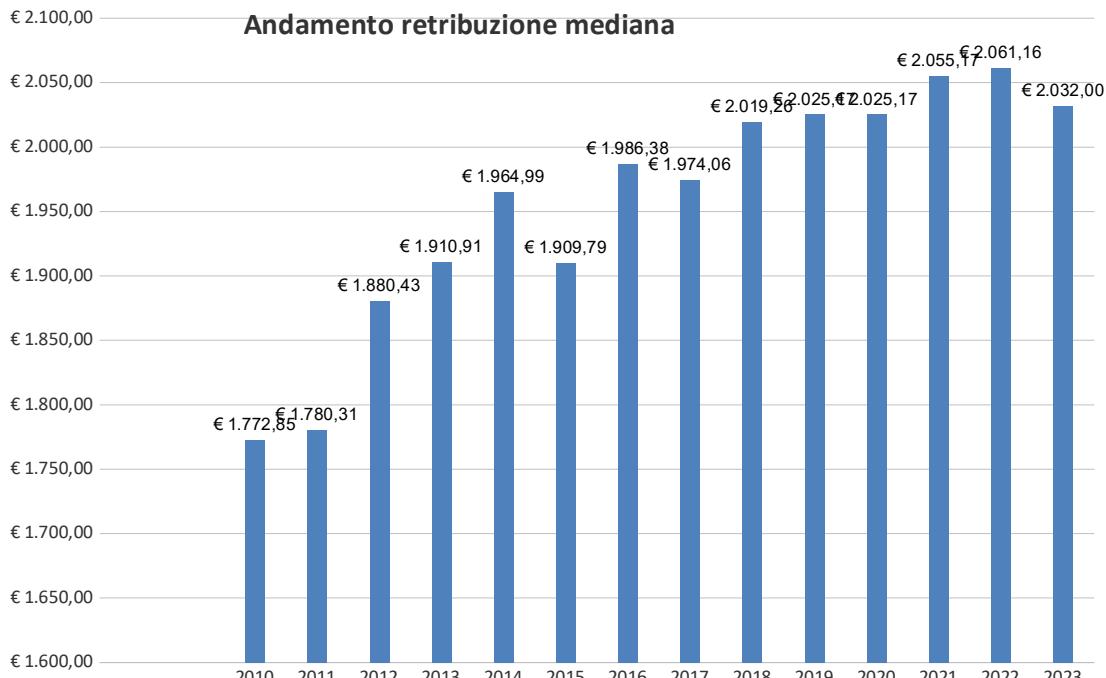
■ Primo ■ Secondo ■ Terzo ■ 3A ■ Quarto ■ Quinto ■ Sesto ■ Apprendista ■ 1S ■ 1SQ ■ Dirigente



2) DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER DURATA CONTRATTUALE

	TIPOLOGIA CONTRATTO			
	Tempo Determinato	Tempo Indeterminato	Apprendista /Tirocinio	Interinale
2010	2	77	4	5
2011	1	77	3	6
2012	1	78	2	7
2013	0	85	0	7
2014	3	87	0	4
2015	0	86	0	0
2016	0	87	0	0
2017	1	89	1	12
2018	1	89	1	0
2019	0	89	6	0
2020	0	89	8	0
2021	0	89	9	0
2022	0	87	13	0
2022	0	87	13	0
2023	0	89	11	8



3) LIVELLI DI RETRIBUZIONE


	RETRIBUZIONE		
	Min	Max	Mediana
2010	€ 1.322,99	€ 5.513,11	€ 1.772,85
2011	€ 1.322,99	€ 5.513,11	€ 1.780,31
2012	€ 1.523,40	€ 4.825,70	€ 1.880,43
2013	€ 1.555,52	€ 5.133,39	€ 1.910,91
2014	€ 1.587,64	€ 5.724,66	€ 1.964,99
2015	€ 1.464,69	€ 5.441,09	€ 1.909,79
2016	€ 1.620,56	€ 5.441,09	€ 1.986,38
2017	€ 1.636,61	€ 5.441,09	€ 1.974,06
2018	€ 1.656,69	€ 5.441,09	€ 2.019,26
2019	€ 1.537,69	€ 6.257,81	€ 2.025,17
2020	€ 1.537,69	€ 6.257,81	€ 2.025,17
2021	€ 1.589,71	€ 6.257,61	€ 2.055,17
2022	€ 1.616,05	€ 6.257,61	€ 2.061,16
2023	€ 1.616,05	€ 6.257,61	€ 2.032,00

Im	Sm
71	12
69	12
67	14
71	14
76	14
64	22
71	16
79	24
67	24
75	20
75	20
78	20
77	23
60	48

Im = retribuzioni inferiori alla mediana

Sm = retribuzioni superiori alla mediana

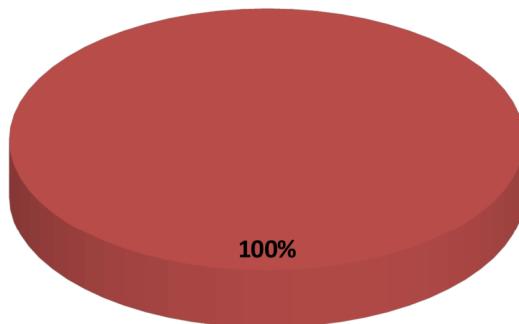
4) DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER MODALITÀ DI PAGAMENTO

	MODALITÀ PAGAMENTO		
	AB	BB	SC
2010	7	33	43
2011	6	31	44
2012	5	33	43
2013	5	37	43
2014	5	42	43
2015	5	44	37
2016	5	45	37
2017	0	103	0
2018	0	91	0
2019	0	95	0
2020	0	97	0
2021	0	98	0
2022	0	100	0
2023	0	108	0

AB = Assegno Bancario, BB = Bonifico Bancario, SC = Stip card

Modalità di pagamento 2023

■ AB ■ BB ■ SC


12.4 Considerazioni

Applicandosi il CCNL il livello minimo di retribuzione risulta sufficiente a permettere al personale di condurre una vita dignitosa ed avere un qualche guadagno. I dati dimostrano una certa omogeneità di trattamento economico, derivante anche dal fatto che nel 2023 il 58% dei dipendenti ha il quarto livello. La presenza di 3 dirigenti e un amministratore crea dei valori eccezionale, per cui da quest'anno si è passato a calcolare il valore della mediana degli stipendi aziendali. Nel 2024 48 dipendenti hanno una retribuzione superiore alla mediana aziendale.

La mediana dello stipendio si mantiene nel 2023 superiore ai 2000,00 € così come era nel 2022.

Da notare che nel 2022 circa l'87% dei lavoratori è assunto con un contratto a tempo indeterminato.

Nel 2023 le modalità di pagamento sono esclusivamente legate al circuito bancario con preferenza per il bonifico bancario (100%).

L'Azienda, inoltre, si impegna a non stipulare programmi di "falso apprendistato" volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

12.5 Obiettivi generali

1. assenza di reclami o denunce inerenti le retribuzioni e comunque gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione
2. mantenimento di una percentuale maggiore dei contratti a tempo indeterminato rispetto ad altre forme contrattuali

13 SISTEMA DI GESTIONE

13.1 Generalità

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è applicabile a tutte le attività di Pastificio Liguori che concorrono ad assicurare la realizzazione degli obiettivi e dei principi espressi nella propria Politica Sociale. I processi sono i "mezzi" che consentono all'azienda di ottenere i risultati e conseguentemente la soddisfazione di tutte le parti interessate.

La capacità del Pastificio Liguori di gestire i propri processi in modo tale da realizzare risultati eccellenti dipende da molti fattori: l'ambiente, la cultura, i valori, i comportamenti, il sistema organizzativo, il ruolo della Direzione, le risorse umane e le infrastrutture organizzative.

Possono essere individuati i seguenti processi che generano direttamente valore per tutte le parti interessate e ne determinano la loro soddisfazione:

- Gestione documenti
- Responsabilità della Direzione
- Gestione delle risorse umane e tecniche
- Realizzazione del prodotto, comprendente:
 - Commerciale
 - Progettazione
 - Approvvigionamento
 - Produzione
- Misurazioni, analisi e miglioramento

Sequenza ed interazione dei processi ottica SA8000:

La documentazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale include:

- Politica sociale
- Manuale di Responsabilità Sociale
- I documenti necessari all'organizzazione per assicurare l'efficace pianificazione, funzionamento e controllo dei suoi processi in ottica di conformità allo standard SA8000. Questi comprendono le registrazioni richieste.

Ai fini dell'adeguamento alla nuova versione 2014 della norma SA8000 sono stati revisionati i seguenti documenti:

- Politica sociale
- Codice etico di condotta
- Opuscolo informativo SA8000
- Manuale di Responsabilità Sociale

Sono stati elaborati i seguenti nuovi documenti:

- Valutazione dei rischi sociali
- Social Performance Team
- Verifica Indicatori di Prestazione
- Questionario Social Fingerprint

13.2 Verifiche ispettive interne

Per il 2023 sono state pianificate due sessioni di audit effettuate a aprile e novembre 2023. L'ultimo audit si è svolto in data 10/11/2023 ed è stato condotto tramite interviste al personale dei reparti, esame documentale a campione della modulistica di sistema e sopralluogo dei locali. Di seguito si riporta l'esito della verifica con le azioni decise per la correzione delle anomalie o il perseguitamento di un miglioramento.

RISULTATO DELL'AUDIT			
Legenda: NC = Non Conformità – OSS = Osservazione			
Indicatore di Performance	Rif. SA8000: 2014	Anomalia in output	Valutazione
Non risulta disponibile presso l'ufficio Sicurezza l'ultima copia della Valutazione Rischi da Stress Correlato aggiornata al 2023	3.6	Acquisire Valutazione Rischi da Stress Correlato aggiornata al 2023	OSS1

TABELLA RIASSUNTIVA				
Area verificata	Numero NC	Rif.	Numero OSS	Rif.
Sistema di Gestione	0	-	1	OSS1
Totale	0		1	

RIUNIONE DI CHIUSURA E CONCLUSIONI: Nella riunione di chiusura, tenuta in modalità da remoto con la Direzione e il Social Performance Team, si sono illustrati i risultati dell'audit, in particolare le non conformità ed osservazioni riscontrate al fine di sensibilizzare l'apertura delle relative azioni correttive e/o preventive. Il sistema appare sostanzialmente ben documentato anche se risulta ancora migliorabile l'applicazione completo alla nuova edizione 2014 della norma SA 8000. È stata effettuata la valutazione dei rischi sociali che è risultata coerente con il presente Audit di monitoraggio degli indicatori di performance. Risulta nominato il Social Performance Team, con il nuovo RLS_{SA8000} di recentissima nomina. È presente il riesame della Direzione del 1 giugno 2022 con il Bilancio sociale riferito all'anno 2021. Sicuramente da migliorare l'applicazione della nuova procedura di qualifica e monitoraggio fornitori, mentre il punto di forza è la sistematicità degli audit in campo per la salute e sicurezza, in capo alla società Nes Sicurezza.

Le osservazioni costituiscono spunti di miglioramento per gli aspetti considerati.

13.3 Indagine sul clima aziendale

Ove necessario in base all'esito delle verifiche ispettive interne o di terza parte, o se richiesto dalle parti interessate, l'azienda provvederà ad effettuare un'indagine del clima aziendale, avendo predisposto il seguente questionario da somministrare ai lavoratori:

LAVORO INFANTILE

Comprendi l'importanza dell'impegno dell'Azienda a tutelare il diritto di tutti i bambini ad essere protetti e ad assicurare loro le condizioni di base che permettano loro di condurre una vita economicamente e socialmente dignitosa?

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Comprendi l'importanza dell'impegno dell'azienda a non obbligare né forzare al lavoro i suoi dipendenti?

Ti è mai stato chiesto, per qualsiasi motivo, di lasciare "depositi" in denaro presso l'azienda?

Ti è mai stato chiesto, per qualsiasi motivo, di lasciare documenti di identità in originale presso l'azienda?

Ti è mai stato trattenuto parte del salario, benefit (indennità), proprietà o documenti al fine di forzarti a continuare a lavorare per l'azienda?

Ti è mai stato vietato di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard?

Hai mai visto un lavoratore a cui è stato impedito di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole?

Comprendi l'importanza dell'impegno aziendale a non dare sostegno al traffico di esseri umani?

Sei mai stato obbligato a contrarre debiti con l'azienda?

Qualora un lavoratore richieda un prestito le condizioni applicate sono comunque identiche o migliori a quelle di mercato?

Ti è garantito il versamento degli stipendi, con metodi di pagamento che non ti privano del diritto di recesso dall'impiego, nei tempi stabiliti?

Hai mai visto guardie di sicurezza o di personale militare presso la struttura?

Viene lasciata ai tuoi familiari la possibilità di recarsi liberamente in visita presso lo stabilimento?

Ti è stato preparato, al momento dell'assunzione, un contratto di lavoro adeguato o una lettera di assunzione?

Ti vengono fornite, direttamente dall'ufficio amministrazione o comunque dal consulente del lavoro o dai sindacati, delucidazioni riguardanti le voci della busta paga che non risultassero particolarmente chiare?

SALUTE E SICUREZZA

Secondo il tuo parere, il numero di incontri formativi che riguardano la sicurezza sul lavoro organizzati dall'azienda, sono esaurienti?

Sei a conoscenza della procedura di evacuazione?

Hai partecipato a prove pratiche di evacuazione?

Secondo il tuo parere, l'azienda dimostra un impegno effettivo nel migliorare gli aspetti che riguardano la sicurezza sul luogo di lavoro?

Ti sono stati forniti i necessari dispositivi di protezione individuale atti ad evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza?

Nel caso di lesione a causa del lavoro, sono stati forniti primo soccorso e assistenza per il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico?

Ti è garantito l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali salubri e idonei allo stoccaggio del cibo?

Ti è concesso di allontanarti dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda?

Conosci il nome del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione in azienda?

Conosci il nome del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza in azienda?

Conosci i nomi degli addetti alla prevenzione incendi e alla lotta antincendio?

Conosci i nomi degli addetti al pronto soccorso in azienda?

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Viene impedito a te e ai tuoi colleghi la formazione, il funzionamento o la gestione delle organizzazioni dei lavoratori o la contrattazione collettiva?

Sei stato informato sulla tua libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a tua scelta?

DISCRIMINAZIONE

Secondo il tuo parere tutti i lavoratori sono trattati allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni ?

Relativamente ad assunzione, retribuzione, formazione, promozione licenziamento e pensionamento viene discriminato qualcuno in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione ?

Viene impedito a te e ai tuoi colleghi l'esercizio dei vostri diritti personali di seguire principi o pratiche ovvero soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età ?

La Direzione tollera o tiene comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento ?

PROCEDURE DISCIPLINARI

Ti sono stati applicati provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto del lavoratore ?

Conosci il codice disciplinare concernente i provvedimenti disciplinari attuabili nei confronti dei lavoratori da parte della Direzione ?

ORARIO DI LAVORO

Hai mai lavorato più di 40 ore la settimana, esclusi gli straordinari ?

Ti sono mai state richieste più di 12 ore di straordinario a settimana ?

Ti viene garantito almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sei giorni di lavoro consecutivi ?

RETRIBUZIONE

Secondo il tuo parere e in base al Contratto Collettivo Nazionale applicato al settore, la corrispondenza fra salario e la mansione ricoperta è equa ?

Ti sono mai state detratte somme dallo stipendio o inflitte multe per risarcire eventuali danni apportati alla struttura aziendale e/o a cose appartenenti all'ambito aziendale ?

La composizione dei salari e delle indennità contributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga ?

CONOSCENZE GENERALI

Conosci il nome del Rappresentante SA8000 della Direzione ?

Conosci il nome del Rappresentante SA8000 per i lavoratori e la sua funzione ?

Conosci e ti è chiara la Politica Sociale esposta dalla Direzione ?

Sei a conoscenza delle procedure per sporgere reclamo in merito a eventuali violazioni relative alla SA8000 ?

I tuoi superiori sono disponibili al colloquio, sia per rispondere a domande in ambito lavorativo, sia per richieste personali ?

Pensi che sarebbe piacevole e utile per i rapporti interpersonali fra colleghi partecipare ad attività di gruppo nel corso dell'anno? (cene, incontri, escursioni, ecc.)

Trovi che il clima aziendale e il rapporto fra Direzione/Lavoratori abbiano ricevuto benefici dall'avvenuta certificazione di Responsabilità Sociale SA8000 ?

Hai partecipato nel corso dell'anno ad incontri in cui si ricordano i requisiti della SA8000, si parla dei possibili miglioramenti e si gestiscono, se possibile, le problematiche sollevate dai lavoratori ?

Sei a conoscenza del luogo in cui è disponibile il Contratto Collettivo Nazionale che tutti i lavoratori possono liberamente consultare ?

La Direzione aziendale ha predisposto una "cassetta reclami/segnalazioni" nella quale, tra l'altro, ciascuno può segnalare, anche in maniera anonima eventuali non conformità ai requisiti normativi.

La cassetta riporta anche i riferimenti dell'Organismo di certificazione per eventuali segnalazioni all'Ente ed è stata ubicata in una zona dove chiunque voglia effettuare una segnalazione/reclamo lo possa fare in maniera del tutto anonima ed in piena libertà di espressione.

Al momento non risultano esserci segnalazioni o reclami all'interno della cassetta.

13.4 Aggiornamento e informazione continua ai dipendenti

La Direzione ha stabilito le competenze necessarie per il personale che svolge attività che influenzano la conformità ai requisiti del prodotto. I ruoli sono assegnati in funzione di una corrispondenza tra requisiti minimi e i requisiti reali di ciascun dipendente.

La Direzione è attiva per generare e mantenere la consapevolezza di tutti i dipendenti circa:

- l'importanza della conformità con la politica sociale, e con i requisiti del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale;
- l'impatto significativo, reale o potenziale, con la qualità delle loro attività lavorative;
- i benefici connessi con il miglioramento delle prestazioni del personale;
- i propri ruoli e le proprie responsabilità nell'ottenere la conformità con la politica e con i requisiti del Sistema di gestione Integrato;
- le conseguenze potenziali di scostamenti dalle procedure specificate
- i valori su cui l'azienda si fonda, al fine di poterli condividere con tutti coloro che ne fanno parte e di valutare il grado di applicazione di tali valori.

Tale consapevolezza è trasferita a tutto il personale mediante mirati incontri formativi. Per mantenere la competenza del personale a livello qualitativo adeguato sia al Sistema di Gestione Integrato che alle esigenze dei Clienti, è prevista la formazione tecnica, l'addestramento ed aggiornamento professionale del personale.

L'addestramento al personale viene effettuato:

- al momento dell'assunzione (anche in caso di lavoratori temporanei)
- in caso di introduzione di nuovi prodotti o servizi
- in caso di cambiamenti interni del personale, con competenza non adatta al nuovo tipo di lavoro
- in caso di necessità riscontrate dalla "Direzione" nella valutazione del personale

L'addestramento riguarda in particolare i seguenti ambiti:

- la politica sociale, le procedure operative descritte nel Manuale e le conseguenze della mancata applicazione delle stesse;
- i requisiti del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e l'importanza della conformità agli stessi;
- i ruoli e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del Sistema;
- i diritti dei lavoratori secondo la Norma SA 8000
- le principali problematiche relative alla salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro;

La formazione viene erogata dal personale la cui competenza è provata da opportune attestazioni.

La programmazione della formazione viene effettuata annualmente, ad opera del Responsabile del Sistema Integrato con l'ufficio del personale. Tutti i corsi di formazione, sia interni che esterni, vengono adeguatamente registrati.

Il Piano di formazione 2019 definito ad inizio anno in modo integrato con le esigenze di formazione per la qualità, l'ambiente e la sicurezza alimentare, ha previsto come modalità formativa la distribuzione di un opuscolo informativo completo su SA8000 e la certificazione aziendale.

13.5 Comunicazione interna ed esterna

L'azienda mantiene attivi canali per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate (incluso ma non limitato a: lavoratori, sindacati, fornitori, subcontraenti, sub-fornitori, acquirenti, organizzazioni non governative, e ufficiali dei governi locali e nazionali) i dati e le altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti delle norme di riferimento (ed in particolare della SA8000) comprendenti, ma non limitate a, i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio. Il documento chiave è il Bilancio Sociale, pubblicato sul sito aziendale ed eventualmente inviato alle parti interessate che possono trarre beneficio e/o interesse nel documento.

A partire dal 2017 è stata effettuata la pubblicazione sul sito internet aziendale dei seguenti documenti sempre nel loro ultimo aggiornamento:

- politica sociale
- codice di condotta
- procedura di segnalazioni e reclami con relativo modulo
- bilancio sociale e riesame della Direzione

Per quanto riguarda la comunicazione interna tutta la documentazione e le registrazioni necessarie ad una miglior comprensione della Norma SA8000, ad una verifica dell'effettiva applicazione del Sistema Integrato e

all'individuazione delle strategie e degli obiettivi della Direzione sono costantemente messi a disposizione di tutto il personale che può in qualsiasi momento chiedere delucidazioni e chiarimenti in merito a ogni aspetto del Sistema Integrato o comunque esporre eventuali problematiche o insoddisfazioni.

Per il 2019 così come per il 2020 è prevista l'effettuazione di almeno 1 riunione con i rappresentanti sindacali dei lavoratori sui temi di responsabilità sociale. È stata già predisposta accanto alla bacheca delle comunicazioni, la cassetta SA8000 con disponibilità del Modulo Segnalazioni/Reclami.

13.6 Controllo fornitori

L'azienda si è attivata sempre di più negli ultimi tempi per intraprendere uno "stile gestionale" socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholder e al controllo della filiera.

L'obiettivo ultimo di questo lavoro è infatti di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale. L'adozione dello standard SA8000 porta a privilegiare le imprese che dimostreranno, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche sociali, senza generare oneri aggiuntivi al cliente.

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva, di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

Sulla base di quanto richiesto dalla norma, ma nello stesso tempo per garantire un metodo di valutazione basato sul rischio "sociale" dei fornitori è stata revisionata la procedura atta a definire le modalità e responsabilità per la valutazione e la selezione dei fornitori (e dove opportuno dei subfornitori) di Pastificio Liguori, sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della norma SA8000.

Per il 2023 sono state inviate prevalentemente lettere di impegno e solo per particolari situazioni di criticità un questionario fornitori SA8000 eventualmente seguito da altre azioni, come da Piano di monitoraggio revisionato.

13.7 Azioni correttive e preventive

Data la recente implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale al momento non risultano aperte problematiche, azioni correttive o preventive. Le uniche riguardano quelle in uscita dagli audit interni, gestite e formalizzate sugli apposito modelli Rapporto di azione correttiva-preventiva.

14 PIANO DI MIGLIORAMENTO 2023 - consuntivo (aggiornato al 31/12/2023)

Aspetto SA8000	Obiettivo	Responsabilità	Piano/Mezzi	Tempi	Target	Risultati
Lavoro infantile	Monitoraggio lavoro infantile con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2023	Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	0 OK
Lavoro forzato e obbligato	Monitoraggio lavoro obbligato con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2023	Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	0 OK
Salute e sicurezza	Monitoraggio sicurezza di tutti i lavoratori con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team RSPP	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2023	Assenza di reclami o denunce inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e comunque gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	0 OK
Salute e sicurezza	Monitoraggio infortuni sul lavoro	Direzione Social Performance Team	Controllo annuale degli infortuni; Pianificazione corsi di formazione per tutto il personale su "salute e sicurezza"	2023	Max 3 infortuni con durata media inferiore a 60 gg di Assenza di malattie professionali	1 6 gg 0 OK
Salute e sicurezza	Monitoraggio assenze per malattia	Direzione Social Performance Team	Controllo annuale assenze per malattie. In caso di un aumento degli indici si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2023	Riduzione del 2% delle giornate di assenza per malattia rispetto al 2023 Riduzione del 2% della durata media dei giorni di assenza per malattie rispetto al 2023 Ottenimento di un'incidenza inferiore al 2% delle giornate di assenza per malattia rispetto alle ore lavorabili	-31,91% -15,52% + 1,80% OK
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Monitoraggio scioperi con assenza ore di sciopero o risoluzione di tutte le cause che hanno provocato scioperi	Direzione Social Performance Team	Controllo mensile delle ore di sciopero e risoluzione di tutte le cause che hanno provocato eventuali scioperi	2023	Assenza ore di sciopero o risoluzione di tutte le cause che hanno provocato scioperi	0 OK

Aspetto SA8000	Obiettivo	Responsabilità	Piano/Mezzi	Tempi	Target	Risultati
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Monitoraggio impedimento alla libertà di associazione e al diritto alla contrattazione collettiva con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2023	Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	0 OK
Discriminazione	Monitoraggio azioni discriminatorie con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2023	Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	0 OK
Procedure disciplinari	Monitoraggio corretta attuazione pratiche disciplinari con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2023	Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	0 OK
Procedure disciplinari	Monitoraggio del turn-over aziendale e della permanenza media in azienda mediante il file Elenco personale	Direzione Social Performance Team	Aggiornamento continuo file "Elenco personale". Fidelizzazione del personale attraverso politiche interne di coinvolgimento e sensibilizzazione alle tematiche sociali e di condivisione di metodi e procedure	2023	Ottenimento di una durata media di permanenza in azienda > 13 anni.	13,77 anni OK
Orario di lavoro	Monitoraggio orario di lavoro con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2023	Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	0 OK
Orario di lavoro	Ottimizzazione degli orari con il coinvolgimento del personale	Direzione Social Performance Team	Certificazione SA8000. Maggiore coinvolgimento del personale	2023	Ottenere una % superiore a 82% delle ore lavorate/ore lavorabili	88,66% OK
Retribuzione	Monitoraggio corretta retribuzione con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2023	Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	0 OK
Retribuzione	Monitoraggio distribuzione dipendenti per durata e tipologia di contratto	Direzione Social Performance Team	Fidelizzazione del personale attraverso politiche interne di coinvolgimento e sensibilizzazione alle tematiche sociali e di	2023	Mantenimento di una percentuale maggiore del 85% di contratti a tempo	87% OK

		condivisione di metodi e procedure		indeterminato	
--	--	------------------------------------	--	---------------	--

Aspetto SA8000	Obiettivo	Responsabilità	Piano/Mezzi	Tempi	Target	Risultati
Sistema di Gestione	Valutazione del clima aziendale tramite indagine Soddisfazione Dipendenti: risposte tutte positive o risoluzione efficace dei problemi riscontrati	Social Performance Team	Sottoporre il questionario per l'indagine sul clima aziendale a tutti i dipendenti nei modi previsti dal sistema di gestione e trattamento immediato delle eventuali criticità segnalate	2023	Risposte tutte positive in caso di necessità di effettuazione della rilevazione	NA
Sistema di Gestione	Aggiornamento e informazione continua ai dipendenti	Social Performance Team	Pianificare su Piano annuale di formazione 2023 ore di formazione per tutti i dipendenti su temi sociali e sicurezza	2023	Effettuazione di almeno 10 ore di formazione sui temi sociali e di sicurezza	OK
Sistema di Gestione	Ottenimento della certificazione SA8000	Social Performance Team	Redazione e implementazione Sistema SA8000. Incarico ad organismo di certificazione di parte terza	2023	Mantenimento della certificazione SA8000	OK
Sistema di Gestione	Miglioramento comunicazione interna	Social Performance Team	Esecuzione di riunioni con i rappresentanti dei sindacati	2023	Svolgimento di almeno 1 riunione con i rappresentanti sindacali sui temi sociali	OK
Sistema di Gestione	Miglioramento comunicazione con gli stakeholders esterni	Social Performance Team	Continuo e più puntuale aggiornamento del sito internet con pubblicazione del bilancio sociale.	2023	Aggiornamento costante sito internet e documenti pubblicati	OK
Sistema di Gestione	Valutazione e monitoraggio fornitori Attuazione del piano di monitoraggio dei fornitori allo scopo di verificare il rispetto di quanto accettato nel Codice di comportamento sottoscritto	Social Performance Team	Completamento del Piano di monitoraggio fornitori ai fini della qualifica SA8000 e del loro coinvolgimento pieno e sostanziale nella politica sociale SA8000	2023	Max 5% fornitori in classe di valutazione A = Alto 100% fornitori monitorati	Non monitorabile
Sistema di Gestione	Ridurre il rischio sociale globale	Social Performance Team	Miglioramento del Sistema di Gestione che risulta l'aspetto maggiormente critico, soprattutto nella parte di controllo fornitori e appaltatori mediante opportune azioni	2023	Rischio globale medio <10	10,56 NOK

15 PIANO DI MIGLIORAMENTO 2024 - PREVISIONE

Aspetto SA8000	Obiettivo	Responsabilità	Piano/Mezzi	Tempi	Target	Risultati
Lavoro infantile	Monitoraggio lavoro infantile con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2024	Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	
Lavoro obbligato	Monitoraggio lavoro obbligato con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2024	Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	
Salute e sicurezza	Monitoraggio sicurezza di tutti i lavoratori con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team RSPP	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2024	Assenza di reclami o denunce inerenti la salute e sicurezza sul lavoro e comunque gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	
Salute e sicurezza	Monitoraggio infortuni sul lavoro	Direzione Social Performance Team	Controllo annuale degli infortuni; Pianificazione corsi di formazione per tutto il personale su "salute e sicurezza"	2024	Max 3 infortuni con durata media inferiore a 60 gg di Assenza di malattie professionali	
Salute e sicurezza	Monitoraggio assenze per malattia	Direzione Social Performance Team	Controllo annuale assenze per malattie. In caso di un aumento degli indici si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2024	Riduzione del 2% delle giornate di assenza per malattia rispetto al 2023 Riduzione del 2% della durata media dei giorni di assenza per malattie rispetto al 2023 Ottenimento di un'incidenza inferiore al 2% delle giornate di assenza per malattia rispetto alle ore lavorabili	
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Monitoraggio scioperi con assenza ore di sciopero o risoluzione di tutte le cause che hanno provocato scioperi	Direzione Social Performance Team	Controllo mensile delle ore di sciopero e risoluzione di tutte le cause che hanno provocato eventuali scioperi	2024	Assenza ore di sciopero o risoluzione di tutte le cause che hanno provocato scioperi	

Aspetto SA8000	Obiettivo	Responsabilità	Piano/Mezzi	Tempi	Target	Risultati
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Monitoraggio impedimento alla libertà di associazione e al diritto alla contrattazione collettiva con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2024	Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	
Discriminazione	Monitoraggio azioni discriminatorie con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2024	Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	
Procedure disciplinari	Monitoraggio corretta attuazione pratiche disciplinari con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2024	Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	
Procedure disciplinari	Monitoraggio del turn-over aziendale e della permanenza media in azienda mediante il file Elenco personale	Direzione Social Performance Team	Aggiornamento continuo file "Elenco personale". Fidelizzazione del personale attraverso politiche interne di coinvolgimento e sensibilizzazione alle tematiche sociali e di condivisione di metodi e procedure	2024	Ottenimento di una durata media di permanenza in azienda > 12,5 anni.	
Orario di lavoro	Monitoraggio orario di lavoro con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2024	Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	
Orario di lavoro	Ottimizzazione degli orari con il coinvolgimento del personale	Direzione Social Performance Team	Certificazione SA8000. Maggiore coinvolgimento del personale	2024	Ottenere una % superiore a 82% delle ore lavorate/ore lavorabili	
Retribuzione	Monitoraggio corretta retribuzione con assenza di segnalazioni o comunque gestione efficace della segnalazione entro 10 gg dalla rilevazione	Direzione Social Performance Team	Controllo settimanale della cassetta reclami e attuazione di risoluzioni adeguate; in caso di un aumento dei reclami si conduca una riunione mirata per attuare un'indagine sulle cause ed emettere azioni specifiche	2024	Assenza di reclami o denunce e comunque una gestione efficace entro 10 gg dalla rilevazione	
Retribuzione	Monitoraggio distribuzione dipendenti per durata e tipologia di contratto	Direzione Social Performance Team	Fidelizzazione del personale attraverso politiche interne di coinvolgimento e sensibilizzazione alle tematiche sociali e di	2024	Mantenimento di una percentuale maggiore del 84% di contratti a tempo	

		condivisione di metodi e procedure		indeterminato	
--	--	------------------------------------	--	---------------	--

Aspetto SA8000	Obiettivo	Responsabilità	Piano/Mezzi	Tempi	Target	Risultati
Sistema di Gestione	Valutazione del clima aziendale tramite indagine Soddisfazione Dipendenti: risposte tutte positive o risoluzione efficace dei problemi riscontrati	Social Performance Team	Sottoporre il questionario per l'indagine sul clima aziendale a tutti i dipendenti nei modi previsti dal sistema di gestione e trattamento immediato delle eventuali criticità segnalate	2024	Risposte tutte positive in caso di necessità di effettuazione della rilevazione	
Sistema di Gestione	Aggiornamento e informazione continua ai dipendenti	Social Performance Team	Pianificare su Piano annuale di formazione 2023 ore di formazione per tutti i dipendenti su temi sociali e sicurezza	2024	Effettuazione di almeno 10 ore di formazione sui temi sociali e di sicurezza	
Sistema di Gestione	Ottenimento della certificazione SA8000	Social Performance Team	Redazione e implementazione Sistema SA8000. Incarico ad organismo di certificazione di parte terza	2024	Mantenimento della certificazione SA8000	
Sistema di Gestione	Miglioramento comunicazione interna	Social Performance Team	Esecuzione di riunioni con i rappresentanti dei sindacati	2024	Svolgimento di almeno 1 riunione con i rappresentanti sindacali sui temi sociali	
Sistema di Gestione	Miglioramento comunicazione con gli stakeholders esterni	Social Performance Team	Continuo e più puntuale aggiornamento del sito internet con pubblicazione del bilancio sociale.	2024	Aggiornamento costante sito internet e documenti pubblicati	
Sistema di Gestione	Valutazione e monitoraggio fornitori Attuazione del piano di monitoraggio dei fornitori allo scopo di verificare il rispetto di quanto accettato nel Codice di comportamento sottoscritto	Social Performance Team	Completamento del Piano di monitoraggio fornitori ai fini della qualifica SA8000 e del loro coinvolgimento pieno e sostanziale nella politica sociale SA8000	2024	Max 5% fornitori in classe di valutazione A = Alto 100% fornitori monitorati	
Sistema di Gestione	Ridurre il rischio sociale globale	Social Performance Team	Miglioramento del Sistema di Gestione che risulta l'aspetto maggiormente critico, soprattutto nella parte di controllo fornitori e appaltatori mediante opportune azioni	2024	Rischio globale medio <10	