

IL BILANCIO SA 8000:2014

Casalino Carta



Redatto da:	Verificato da:	Approvato da:
RGSA 8000	SPT	Direzione

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE
2. LA SOCIETA'
3. STAKEHOLDERS
 - 3.1. Soci
 - 3.2. Personale
 - 3.3. Fornitori
 - 3.4. Clienti
 - 3.5. Enti Istituzionali e Associazioni
 - 3.6. Enti di certificazione
4. POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE
5. REQUISITI DELLA NORMA SA 8000
 - 5.1. Lavoro infantile
Composizione dell'organico per fasce di età
 - 5.2. Lavoro Obbligato
 - 5.3. Salute e Sicurezza
Infortuni
Formazione
 - 5.4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.
 - 5.5. Discriminazione
 - 5.6. Procedure Disciplinari
 - 5.7. Orario di lavoro
Lavoro straordinario
 - 5.8. Retribuzione
 - 5.9. Sistema di Gestione
 - 5.9.1. Politica di Responsabilità Sociale
 - 5.9.2. Rappresentanti dell'azienda
 - 5.9.3. Pianificazione ed implementazione
 - 5.9.4. Verifiche ispettive interne ed esterne
 - 5.9.5. Formazione del personale
 - 5.9.6. Controllo dei fornitori
 - 5.9.7. Riesame della direzione e comunicazione esterna
 - 5.9.8. Problematiche ed azioni correttive
 - 5.9.9. Accesso alla verifica e registrazioni

1. INTRODUZIONE

La Casalino Carta S.r.l. è lieta di presentare il Bilancio SA8000 inerente l'anno 2019.

Il presente documento ha lo scopo di diffondere in modo trasparente, chiaro e completo, ai dipendenti, fornitori, clienti, alle istituzioni e a tutte le persone con cui la società entra in contatto, gli obiettivi che la Casalino Carta Srl ha inteso perseguire al fine di garantire un ambiente di lavoro socialmente responsabile ed una crescita professionale dei dipendenti nel pieno rispetto dei requisiti della norma SA8000:2014.

La società intende, attraverso la certificazione SA8000, distinguersi come azienda socialmente utile, perseguendo una politica orientata all'osservanza dei diritti fondamentali dei lavoratori e alla salute e sicurezza delle condizioni del luogo di lavoro, nel pieno rispetto dei requisiti della norma.

Il presente Bilancio SA8000 è lo strumento di cui l'azienda ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli stakeholder ed a chiunque sia interessato, i mezzi per verificare il rispetto dei singoli requisiti della norma SA8000 adottata in azienda nella versione SA8000:2014.

Nello specifico, il Bilancio SA8000 viene redatto annualmente ed è frutto della collaborazione e del coinvolgimento della Direzione stessa e dei membri del Social Performance Team (SPT) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'organizzazione www.casalinocarta.it ed attraverso la sua distribuzione presso gli uffici della stessa.

2. LA SOCIETA'

DENOMINAZIONE:	CASALINO CARTA S.R.L. (costituita il 01/04/2000)
SEDE: CONTATTI:	Rocca Grimalda (AL) – Nuova Z.I. Loc. Malvista Telefono +390143841149 – Fax +390143882507 Sito Web: www.casalinocarta.it Indirizzo e-mail: info@casalinocarta.it
ISCRIZIONI:	CCIAA Alessandria: AL-208929 P.IVA: 03790460103
OGGETTO SOCIALE:	Produzione di carta, cartoni e affini - commercio all'ingrosso ed al minuto - importazione ed esportazione di carta – lavorazione di carta.

La Casalino Carta srl è un'azienda fondata nel 2001 ma la sua reale storia incomincia nel 1984 con il nome di Cartiera Artigiana F.lli Casalino, nel 2001 è soltanto variata la ragione sociale e forma giuridica a seguito della costruzione dello stabilimento di Rocca Grimalda.

L'azienda viene collocata tra le piccole medie industrie con un numero di dipendenti intorno alle 25 unità ed a conduzione prettamente familiare aventi ai vertici i due soci fondatori affiancati dai figli.

In considerazione dell'evoluzione del mercato di settore ed al fine di razionalizzare l'intero processo produttivo e gestionale aziendale, Casalino Carta S.r.l. ha realizzato, adiacentemente all'attività di converting, un impianto per la produzione della carta, in grado di sviluppare una capacità produttiva superiore alle 20 tonnellate/giorno.

In base alla capacità produttiva dell'impianto di produzione della carta, l'attività della Casalino Carta S.r.l. costituisce un complesso IPPC ai sensi del D.Lgs. 59/05 e pertanto è in possesso di Autorizzazione Integrata Ambientale.

L'attività della Casalino Carta si basa sulla produzione, trasformazione e vendita di prodotti in carta ad uso igienico sanitario ed industriale e di bobine madri destinate alla vendita ed al fabbisogno interno.

In tal senso potendo contare su una produzione diretta e sulla possibilità di seguire interamente il ciclo produttivo limitando molto gli interventi di terzi, l'azienda può contare su prodotti particolarmente curati, di ottima qualità ed è in grado di cercare le migliori soluzioni su esplicite richieste della clientela.

Per quel che riguarda la produzione nel converting, si sviluppa particolarmente sui prodotti piegati e più nello specifico su:

1. Asciugamani piegati a C in carte riciclate bianche e colorate ed in pure cellulose uno, due e tre veli
2. Asciugamani piegati a V in carte riciclate bianche e colorate ed in pure cellulose uno, due e tre veli
3. Asciugamani piegati a W in carte riciclate bianche e colorate ed in pure cellulose uno, due e tre veli

4. Asciugamani intercalati piegati a Z in carte riciclate bianche e colorate ed in pure cellulose uno, due e tre veli incollati
5. Carta igienica intercalata in pura cellulosa due veli incollati e goffrati
6. Rotoli in carta crespata asciugamani riciclata

Gli articoli sopra descritti sono prodotti da n. 5 linee di trasformazione:

- N. 1 linea per la produzione degli asciugamani piegati a C completamente automatica in cui si producono carte riciclate e pure cellulose incollate;
- N. 1 linea per la produzione degli asciugamani piegati a V, W e carta igienica intercalata, completamente automatica in cui si producono carte riciclate e pure cellulose incollate;
- N. 1 linea per la produzione degli asciugamani piegati a Z completamente automatica in cui si producono carte riciclate e pure cellulose incollate;
- N. 1 linea per rotoli industriali, impianto ormai vecchio ed idoneo per la produzione di prodotti in carte riciclate e non in pure cellulose incollate;
- N. 1 linea per la produzione degli asciugamani a V che ha affiancato la macchina preesistente in cui si producono carte riciclate e pure cellulose incollate

L'attuale produzione di bobine madri è aumentata negli anni fino a raggiungere il quantitativo giornaliero di circa 500 quintali.

Le bobine sono prodotte con grammature varie partendo dai 20 grammi sino ad arrivare ai 75 per carte speciali e le composizioni sono sia in pura ovatta di cellulosa di prima qualità, sia in carta riciclata colorata ed in carta riciclata avente varie e molteplici gradazioni di bianco.

Anche se non mancano le capacità tecniche per produrre e lavorare carte di pura cellulosa l'azienda per una convinzione personale, sta spingendo ed investendo molto sui prodotti in carta riciclata perché si ritiene che per prodotti monouso destinati ad un servizio sia assolutamente plausibile l'utilizzo di un prodotto riciclato che sicuramente rispetta maggiormente l'ambiente in quanto va a recuperare materiale inerte che abitualmente viene purtroppo ancora erroneamente definito rifiuto.

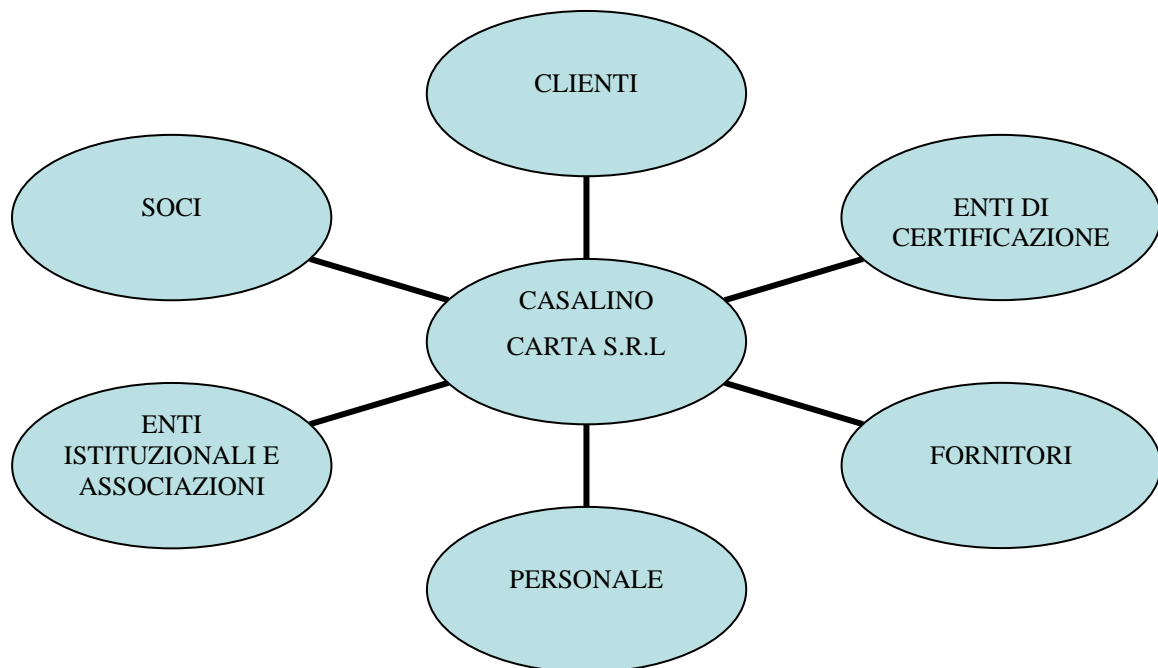
La politica aziendale si basa sul concetto di qualità e di miglioramento continuo in tutti gli ambiti del proprio operare.

Per questo la Casalino Carta adotta sistemi di gestione aziendale ed opera in conformità alle seguenti norme:

- ISO 9001:2015 per la qualità
- ISO 14001:2015 per l'ambiente
- FSC® per la certificazione di prodotto sulla Catena di Custodia Forestale
- Regolamento Ecolabel
- UNI ISO 45001:2018 (in fase di ottenimento)

3. STAKEHOLDERS

Con il termine "stakeholder", si fa riferimento ai soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, il quale si concretizza in una serie di aspettative sotto forma di esigenze informative, interessi di natura economica, etc. Nel grafico seguente vengono riportati i principali stakeholders individuati dalla Casalino Carta al fine di verificare la capacità di rispondere alle esigenze e richieste di ognuno attraverso un dialogo aperto, trasparente e basato sulla fiducia.



3.1 Soci

La responsabilità sociale nei loro confronti si concretizza attraverso il rispetto di principi quali la parità di trattamento e valorizzazione dell'impresa.

3.2 Personale

Il loro coinvolgimento, la partecipazione alla definizione del sistema delle risorse umane, insieme al vertice aziendale, è fondamentale per la migliore riuscita della realizzazione ed applicazione del sistema. Il coinvolgimento dei dipendenti della Casalino Carta è reso possibile attraverso momenti di informazione, di sensibilizzazione e formazione.

Il numero dei dipendenti al 31/12/2019 è pari a 29 unità.

3.3 Fornitori

Lo stakeholder "Fornitori" comprende tutti i soggetti dai quali la Società acquista beni o servizi necessari alla realizzazione delle attività aziendali. La Casalino Carta si è impegnata a sensibilizzare sui temi della responsabilità sociale i propri fornitori, al fine di estendere l'applicazione di questi principi all'intera catena di fornitura.

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 la norma SA8000 richiede di soddisfare.

3.4 Clienti

Sono i soggetti nei confronti dei quali vengono erogati servizi e prodotti da parte della nostra azienda.

E' ritenuta importante l'attenzione che i clienti rivolgono in modo sempre più consistente al costante impegno nei confronti della qualità e dell'etica, valori a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

3.5 Enti istituzionali e associazioni

Fanno parte di questa categoria tutti quegli enti (ASL, INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro, Comune di Rocca Grimalda, Provincia di Alessandria, Regione Piemonte, ARPA, Vigili del Fuoco, Organizzazioni sindacali, Istituti di credito ed altri enti finanziatori, Ministero delle Attività produttive per l'Ecolabel, etc) che entrano a vario titolo in contatto con la società e con i quali la società può sviluppare un proficuo rapporto di collaborazione, considerandoli importanti soggetti interessati nella crescita, sul proprio territorio, di una società fortemente votata allo sviluppo tecnologico e sociale.

Pieno rispetto della legislatura vigente, massima trasparenza gestionale e di procedure, disponibilità a collaborazioni rappresentano le linee guida fondamentali per lo svolgimento delle attività aziendali.

3.6 Enti di certificazione

Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale, della qualità, dell'ambiente e dell'FSC la Casalino Carta ha scelto Rina Services S.p.A.

Attraverso la redazione del Bilancio Sociale vogliamo mettere tutti gli stakeholders nelle condizioni di valutare le performance della nostra azienda sotto l'aspetto sociale alla luce degli obiettivi e delle azioni previste.

Relativamente alle forme di comunicazione dei principi, inclusi quelli etici, del proprio sistema di gestione la Casalino Carta si avvale di:

- ◆ sito web internet: www.casalinocarta.it
- ◆ diffusione verso clienti e fornitori di documentazione divulgativa;
- ◆ servizio di posta elettronica;

per le comunicazioni verso gli stakeholders esterni;

- ◆ n. 2 bacheche aziendali;
- ◆ 1 cassetta dei suggerimenti e reclami ubicata nell'anticamera degli spogliatoi degli operai;
- ◆ riunioni e convocazioni

per le comunicazioni interne verso il proprio personale.

4 POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE.

La Casalino Carta riconosce l'importanza di valutare gli aspetti etici e sociali delle proprie attività. A tal fine ha deciso di impegnarsi nell'adozione di un sistema di gestione conforme alla normativa vigente e a tutti i requisiti previsti dalla norma SA 8000. In particolare il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (SGRS) attuato è volto a garantire il rispetto de:

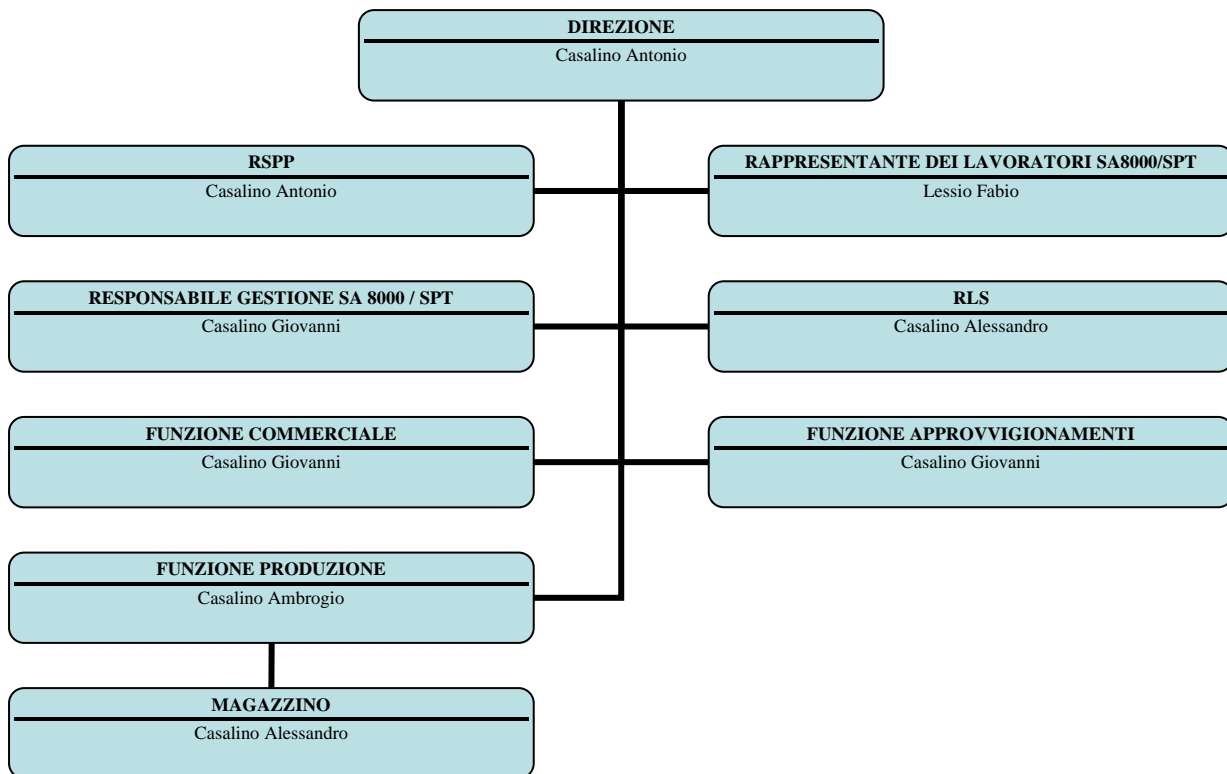
- i requisiti della Norma di riferimento SA 8000;
- le leggi nazionali e internazionali vigenti in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 relativo alla sicurezza sul posto di lavoro e il D. Lgs. 196/03 in materia di riservatezza dei dati personali;
- gli eventuali impegni sottoscritti dall'azienda in materia;
- le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;

- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino e per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne.



Lo scopo che si persegue è rappresentato sia dal miglioramento delle condizioni di salute, sicurezza e benessere delle maestranze, sia dal mantenimento di livelli ottimali di tutti i processi gestionali e produttivi che riguardano la ns. attività. Questo strumento, oltre ad essere utilizzato per garantire ai nostri dipendenti il riconoscimento ed il rispetto dei loro diritti, garantisce ai nostri clienti ed alla collettività, che i comportamenti aziendali non sono basati sui fattori come basso costo della mano d'opera o altre forme di sfruttamento e di condizioni precarie.

Durante la fase di pianificazione del SGRS sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000 nell'organigramma aziendale.



I fornitori di cui l'azienda si avvarrà, dovranno garantire, analogamente al sistema di gestione adottato dalla Casalino Carta stessa, il rispetto dei seguenti requisiti:

- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile nel ciclo delle attività;
- non usufruire o favorire l'impiego del personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni;
- garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre, ed elaborare un'attenta valutazione e gestione dei rischi ed un programma di formazione adeguato in conformità alla normativa vigente;
- rispettare il diritto di libertà sindacale o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti, non discriminando i rappresentanti sindacali e promuovendo la contrattazione collettiva;
- non far superare le ore settimanali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro garantendo almeno un giorno libero alla settimana;
- vietare qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, orientamento sessuale, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale;
- non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale nei confronti dei lavoratori;
- garantire che lo stipendio non sia minore ai minimi salariali stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria.

5 REQUISITI DELLA NORMA SA 8000

5.1. Lavoro infantile.



OBIETTIVO 2020: Vietare l'impiego di lavoro infantile e minorile nel ciclo produttivo dell'azienda e continuare l'opera di sensibilizzazione dei fornitori contro il lavoro infantile - minorile

La Casalino Carta Srl si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori la cui età rientra nella definizione di bambino e giovane lavoratore.

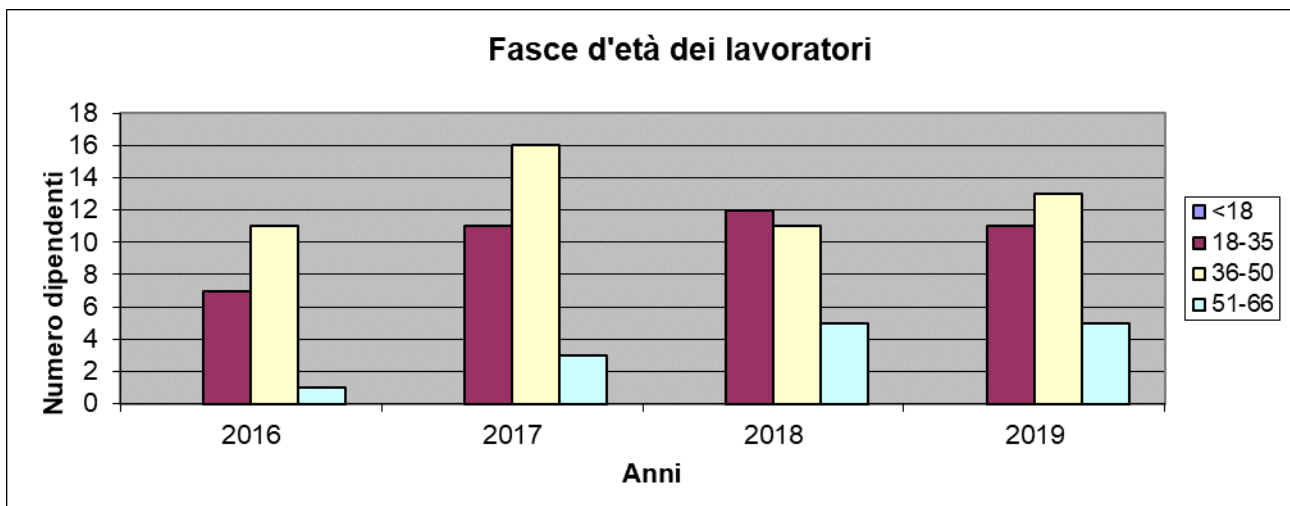
La società ha comunque redatto un'apposita procedura, la nr. 24 "Gestione Lavoro Infantile" nella quale individua gli interventi da mettere in atto nel caso in cui si accertasse la presenza di un lavoratore minore di età all'interno dell'azienda o nella catena dei fornitori e/o subfornitori.

E' comunque consuetudine dell'azienda assumere **solo personale maggiorenne** e per garantire che, anche erroneamente, vengano effettuate o iniziate pratiche di assunzione che non rispettino i presupposti e le regolamentazioni relative all'età del dipendente, è richiesta dalla società, al momento dell'assunzione, copia di un documento d'identità.

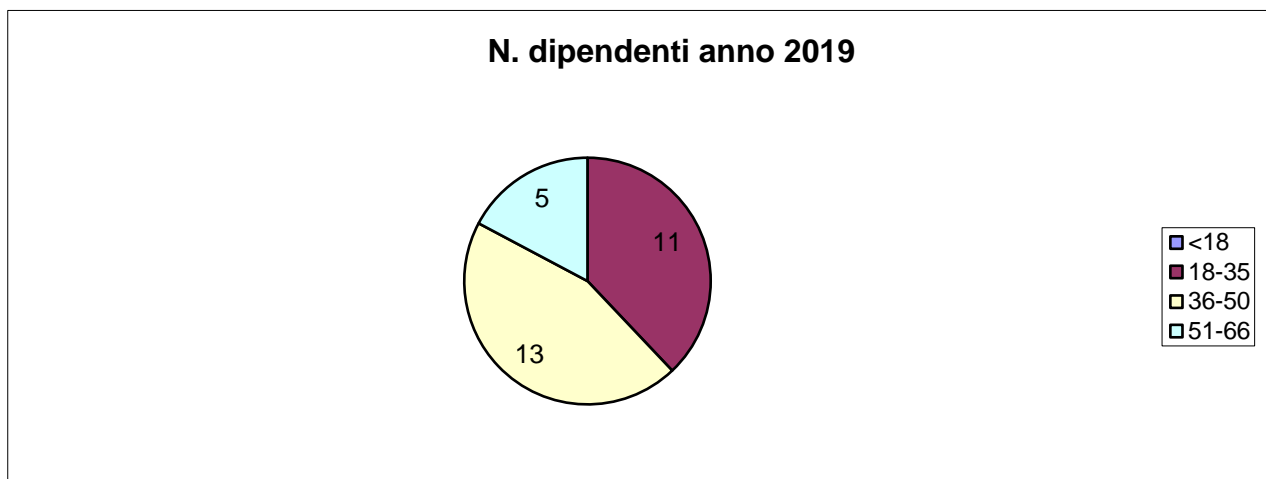
Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Nessun utilizzo di minori nelle attività lavorative	Lettere di assunzione	Ufficio del personale e Consulente del Lavoro esterno	31-12-2020	No assunzioni di minori
Non favorire il ricorso al lavoro minorile all'interno della propria catena di fornitura	Somministrazione questionario e/o attuazione verifiche ispettive presso le aziende fornitrici	RGSA8000 e RLSA8000	31-12-2020	No assunzioni di minori all'interno della propria catena di fornitura

L'età media del personale è di circa 39 anni: di seguito riportiamo la composizione dell'organico per fasce d'età al 31 dicembre 2019

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER ETA'				
	2016	2017	2018	2019
< 18	0	0	0	0
18-35	7	11	12	11
36-50	11	16	11	13
51-66	1	3	5	5



Come si evince dai grafici riportati, la fascia d'età più elevata è quella compresa tra i 36-50 anni; l'incremento fisiologico dell'età media degli addetti è conseguenza di un basso tasso di turn-over aziendale e della presenza del personale storico, integrato o sostituito di volta in volta con neoassunti giovani.



5.2. Lavoro Obbligato



OBIETTIVO	2020:
Miglioramento continuo delle condizioni di lavoro	

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività.

La società applica per tutto il proprio personale le norme previste dalla normativa in vigore e dal C.C.N.L. di riferimento. Viene rifiutata qualsiasi forma di lavoro nero, caporalato o rapporto di lavoro in violazione di legge.

L'azienda non effettua trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici ecc).

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, l'amministrazione richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari (carta d'identità, codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno, coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR, domanda di assegno per il nucleo familiare, ecc.) e ne trattiene solo una copia.

L'ufficio amministrativo, che si occupa anche della gestione del personale insieme ad un consulente esterno, è disponibile in qualunque momento a fornire informazioni e spiegazioni in merito al rapporto di lavoro, alle buste paga ed al CCNL applicato e consente di consultarne direttamente i contenuti.

All'interno della Casalino Carta ogni lavoratore ha piena coscienza dei propri diritti e dei propri doveri; durante la fase di selezione del personale, lo stesso è informato sulle mansioni, sul tipo di contratto, sull'inquadramento e sulle eventuali difficoltà correlate a

tale mansione. Al momento dell'assunzione i lavoratori ricevono copia firmata del contratto di assunzione, vengono istruiti circa le modalità di lettura della busta paga e sono informati sulle modalità di recesso dal luogo di lavoro previste dal CCNL applicato; tale comunicazione è anche esposta in bacheca.

In azienda non sono presenti guardie giurate né impianti audiovisivi per il controllo dei lavoratori e gli stessi sono liberi di andarsene alla fine del turno lavorativo.

Anche il lavoro straordinario è volontario ed il rifiuto non provoca ripercussioni.

Si segnala che l'azienda, in conformità a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, valuta, su richiesta del lavoratore, la possibilità di concedere anticipi sul TFR, oltre ad anticipi sugli stipendi al fine di venire incontro a specifiche necessità economiche del personale, ma mai utilizza prestiti in denaro per "legare" i dipendenti.

L'azienda sta valutando l'ipotesi di somministrare un sondaggio sul coinvolgimento dei dipendenti di Gallup Q12 (creato alla fine degli anni '90 dopo migliaia di interviste con i dipendenti e risultato un sistema di feedback molto utile per la gestione che consente di misurare la soddisfazione e l'impegno dei propri dipendenti). Il sondaggio è composto da 12 domande che misurano gli elementi più importanti del coinvolgimento dei dipendenti; è un test molto rapido perché i dipendenti non dovranno scrivere nulla o dedicarci molto tempo ma sarà sufficiente che indichino le loro opinioni su una scala da 1 a 5.

Dopo si effettuerà un'analisi per vedere quali modifiche si possono apportare in azienda in modo che i dipendenti siano motivati e tenendo sempre presente i risultati delle prestazioni aziendali.

Di seguito si riporta il prospetto dei prestiti e degli anticipi sul TFR concessi negli ultimi 4 anni:

ANNO	AMMONTARE MEDIO ANNUO (€)			
	N. beneficiari	Prestiti	N. beneficiari	Anticipi TFR
2016	0	0	2	12.496,84
2017	0	0	3	20.596,77
2018	0	0	1	5.111,82
2019	0	0	2	8.891,91

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Miglioramento continuo delle condizioni di lavoro	Numero reclami (se presenti)	RGSA8000 e RLSA8000	31-12-2020	Non acquisire alcun reclamo da parte dei lavoratori
Somministrazione del questionario sul clima aziendale	Ritorno questionari compilati ed analisi dei grafici di valutazione questionari.	RGSA8000 e RLSA8000	31-12-2020	Valutare se ci sono punti da migliorare.

5.3 Salute e Sicurezza.



OBIETTIVO 2020: ottenimento certificazione ISO 45001: 2018 e revisione DVR con maggior attenzione sui punti critici delle macchine. Riduzione infortuni

La Casalino Carta S.r.l. assicura il massimo impegno nel garantire la salute e sicurezza sui propri luoghi di lavoro. A tale scopo la società si impegna a rispondere agli obblighi stabiliti dal D.Lgs. 81-08 ed ha in programma una revisione del documento di valutazione dei rischi, con una più attenta analisi di tutte le attività svolte all'interno dei luoghi dove viene effettuata l'attività lavorativa, analizzando i rischi ed i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale ed individuando le relative misure preventive e protettive e le azioni correttive da effettuare.

La società inoltre:

- investe costantemente in corsi di formazione ed informazione rivolti ai dipendenti;
- mette a disposizione spazi di lavoro sicuri, grazie ad un'accurata valutazione dei rischi

- si impegna affinché i luoghi di lavoro rispettino le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia, assicurando ai dipendenti condizioni ambientali adeguate per lo svolgimento delle proprie mansioni

La Casalino Carta si adopera per proteggere la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori, prendendo gli opportuni provvedimenti per correggere eventualmente qualsiasi condizione pericolosa per la salute o la sicurezza. Ognuno ha la propria parte di responsabilità nel raggiungimento di questo obiettivo, attenendosi scrupolosamente alle procedure stabilite per garantire la propria sicurezza e quella dei colleghi.

Punti di riferimento per i lavoratori sono il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) che all'interno della Casalino Carta coincide con la figura del Datore di Lavoro ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), due figure interne alla società che partecipano attivamente alla gestione della sicurezza sul lavoro nel servizio di prevenzione e protezione.

La formazione viene programmata per il nuovo personale mentre per il personale già assunto sono pianificati aggiornamenti a seconda delle esigenze, correlati alle caratteristiche del ruolo ricoperto ed alle eventuali variazioni di mansioni.

Con cadenza annuale viene effettuata una Riunione Periodica in presenza del RLS, del MC e del RSPP in cui si analizza il resoconto del Medico Competente, le osservazioni del RSPP e del RLS e l'evoluzione del piano di miglioramento pianificando gli obiettivi per il futuro.

La società assicura la rilevazione ed il monitoraggio degli infortuni e delle malattie professionali allo scopo di attivare opportune azioni correttive e di miglioramento e assicura ai propri dipendenti un'informazione e formazione di base, specifica e periodica, relativa ai rischi presenti.

Nel 2019 si sono registrati n. 2 infortuni.

Infortuni		
ANNO	Infortuni < 3 gg.	Infortuni > 3 gg.
2016	/	/
2017	/	1
2018	/	/
2019	/	2

Tipo di infortuni	ANNI			
	2016	2017	2018	2019
Fratture	-	-	-	1
Ferite	-	-	-	1
Distorsioni	-	-	-	-
Problemi muscolari	-	-	-	-
Traumi	-	1	-	-
Contusioni	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-

Viste le dimensioni dell'azienda, anche un solo infortunio all'anno incide notevolmente sull'azienda, sia per quanto concerne il clima aziendale che l'immagine della ditta. Vengono svolte attività di prevenzione e di sensibilizzazione, si organizzano di corsi di formazione e si distribuiscono i dispositivi di protezione individuale ma la società sta rafforzando la volontà di dotarsi di un sistema di gestione della sicurezza e salute del personale secondo la norma ISO 45001:2018.

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Ottenimento certificazione OHSAS 45001:2018	Creazione manuale, procedure e moduli relativi allo standard 45001	RGSA8000 e Datore di Lavoro	31-12-2020	Rilascio del certificato da parte del comitato di certificazione
Monitorare costantemente il livello e le cause di infortunio	Tenere sotto controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre	RGSA8000 e Datore di Lavoro	31-12-2020	Individuare i punti deboli aziendali al fine di andare ad intervenire ed eliminare i rischi residui
Individuare maggiori rischi legati alle attività produttive	Revisione DVR ed accurata valutazione dei requisiti di sicurezza delle macchine di trasformazione	RGSA8000 e Datore di Lavoro	31-12-2020	Individuare dove c'è bisogno di intervenire per rendere maggiormente sicuri gli impianti di trasformazione carta.

5.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.



OBIETTIVO 2020:
 mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal C.C.N.L. e la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

Nonostante attualmente all'interno della Casalino Carta non siano presenti rappresentanze sindacali e non risultino dipendenti iscritti ai sindacati, l'azienda non ostacola la possibilità di poterne eleggere ed è altresì favorevole all'adesione dei propri lavoratori.

Nel caso vengano eletti dei rappresentanti sindacali, gli stessi non saranno soggetti ad alcun tipo di discriminazione e potranno comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Spazi aziendali sono a disposizione per comunicazioni sindacali ed e per eventuale svolgimento delle riunioni sindacali.

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Continuare a consentire l'esercizio della libertà di associazione ed al diritto alla contrattazione collettiva.	Numero di persone iscritte al sindacato	Rappresentante dei lavoratori SA8000 e ufficio personale	31-12-2020	Assenza limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva.

5.5. Discriminazione.



OBIETTIVO	2020:
mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione, rilevazione di eventuali casi/episodi di discriminazione tramite analisi dei questionari sul clima aziendale e sensibilizzazione ed informazione del personale sui requisiti della norma SA8000 con particolare attenzione ai nuovi assunti	

La Casalino Carta non pratica alcuna discriminazione del personale nelle assunzioni, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni, nei licenziamenti o pensionamenti, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Per poter garantire che non sia effettuata nessuna discriminazione la società si impegna a:

- effettuare la selezione del personale considerando elementi oggettivi come l'esperienza, l'abilità, la professionalità, l'istruzione in relazione alle funzioni da ricoprire;
- corrispondere la retribuzione a ciascun dipendente in base alle mansioni svolte nel rispetto di quanto previsto dal CCNL;
- effettuare le promozioni di livello in base alla capacità dei singoli ed alle necessità organizzative dell'azienda;
- realizzare la formazione di tutti in funzione delle necessità organizzative e di sviluppo, delle possibilità di partecipazione dei singoli e delle opportunità di crescita professionale per i dipendenti;
- effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti;
- effettuare i licenziamenti nei casi consentiti dalla legge ed in nessun caso per motivi discriminatori.

Al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione durante il lavoro è stato predisposto un meccanismo anonimo di reclami (cassetta delle comunicazioni posizionata nell'anticamera degli spogliatoi) che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, ed all'azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento. Al momento tale strumento è poco usato.

Abbiamo evidenziato nella tabella sottostante i ruoli ricoperti in azienda; si precisa che tutti gli impiegati uomini ricoprono anche ruoli in produzione, la presenza femminile in azienda è limitata non da volontà o scelta dell'azienda ma nello specifico, dalla tipologia di attività che viene svolta; nel conteggio degli operai rientrano anche i dipendenti assunti tramite agenzia di lavoro interinale.

Ruolo	Uomo	Donna
Dirigente	1	0
Quadri	0	0
Impiegati	6	3
Operai	20	0

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione	Numero di reclami (se presenti)	Rappresentante dei lavoratori SA8000	31-12-2020	Nessun reclamo
Sensibilizzazione ed informazione del personale neo assunto sui requisiti della norma SA8000	Schede addestramento personale (ore di formazione)	RGSA8000 e Rappresentante dei lavoratori SA8000	31-12-2020	Valutazione conoscenze norma durante audit interno

5.6. Procedure Disciplinari



OBIETTIVO 2020: continuare la vigilanza sul rispetto delle norme comportamentali da parte dei lavoratori.

L'azienda si astiene dall'utilizzo e/o sostegno di qualsiasi forma di punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, nonché abuso verbale nei confronti del proprio personale considerando tutto ciò contrario alla propria etica e cultura.

La Casalino Carta attua, in ottemperanza all' art. 2106 c.c., all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e all'art. 39 del proprio CCNL (per le aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone), un codice disciplinare aziendale che contempla in modo specifico sia l'elencazione delle infrazioni che le relative sanzioni.

La procedura di applicazione del codice disciplinare non prevede il ricorso a coercizione mentale e fisica, a violenza verbale, a punizioni corporali o a decurtazione dal salario per motivi disciplinari diversi da quelli previsti dal CCNL applicato o dallo Statuto dei Lavoratori.

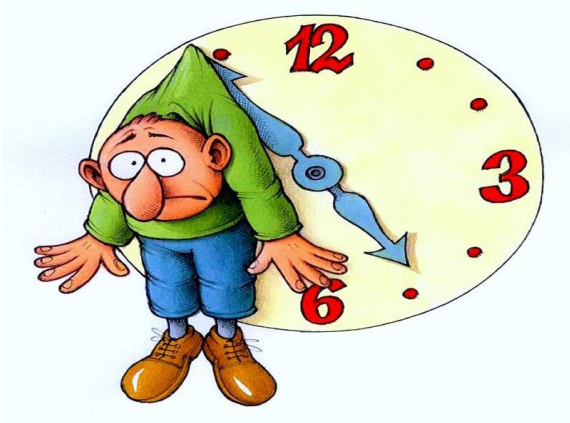
La Casalino Carta conserva documentazione scritta delle eventuali pratiche disciplinari adottate.

Sanzioni	2016	2017	2018	2019
Richiami scritti	0	1	0	1
Multe	0	0	0	0
Sospensioni	0	0	0	0
Licenziamento	0	0	0	0

La lettera di richiamo ha riguardato l'insubordinazione al capo turno da parte di un dipendente.

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Mantenimento dell'esiguo numero di sanzioni disciplinari	Sensibilizzazione e informazione sul CCNL in materia di procedure disciplinari	Rappresentante dei lavoratori SA8000 e ufficio del personale	31-12-2020	Non applicare sanzioni disciplinari se non strettamente necessario

5.7. Orario di lavoro.



OBIETTIVO 2020: controllo mensile delle ore di straordinario al fine di garantire il mantenimento entro i limiti previsti dalla legge e dai requisiti della norma SA8000 e riduzione delle ore di ferie e permessi non usufruiti nell'anno di maturazione

L'azienda si attiene a quanto stabilito per legge dal CCNL in merito all'orario di lavoro ed i lavoratori sono stati debitamente informati sugli orari di lavoro previsti.

L'orario lavorativo per gli addetti della Casalino Carta Srl è fissato in 40 ore settimanali suddiviso per due turni nel converting e su 3 turni in cartiera, come disciplinato dal CCNL a cui fa riferimento il contratto di lavoro.

La società applica l'orario full time fissato in sede di contrattazione collettiva o i singoli orari part time, definiti e concordati fra le parti.

In corrispondenza a periodi di picchi produttivi, i lavoratori possono effettuare delle ore di lavoro straordinario, debitamente retribuite. In ogni caso l'azienda garantisce che il lavoro straordinario non ecceda le 8 ore settimanali e le 70 ore annuali in aderenza a quanto previsto dalla normativa e da CCNL di riferimento.

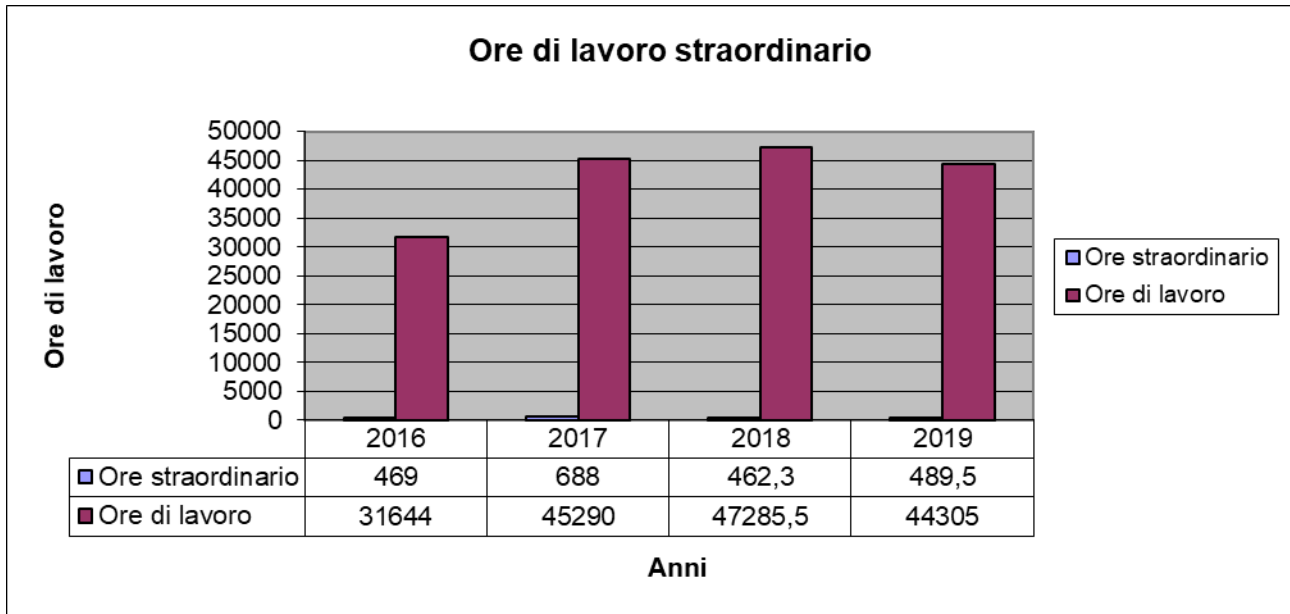
Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Non esiste un piano ferie aziendale in quanto le ferie sono concordate verbalmente tra il datore di lavoro ed il dipendente tenendo conto delle necessità di entrambi.

L'azienda è attenta a garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia. E' disponibile anche a valutare di concordare ed agevolare eventuali necessità di orario flessibile da parte dei dipendenti.

Da una recente verifica amministrativa, al momento non si ravvisano situazioni di accumulo di ferie e permessi, derivanti dall'anno precedente; i pochi dipendenti che hanno

un accumulo di ore di permessi arretrati, sono dovuti ad un impegno maggiore che la produzione ha avuto nell'ultimo anno.



Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Monitorare il ricorso al lavoro straordinario	Compilare il file excel del libro presenze dove indicare mensilmente per ogni dipendente le ore di straordinario svolte	Ufficio del personale	31-12-2020	N. ore mensili di straordinario per ciascun dipendente
Riduzione n° ore ferie/permessi non usufruiti nell'anno di maturazione	Monitoraggio quadrimestrale delle ferie/permessi usufruite dal personale	Ufficio del personale	31-12-2020	Riduzione accumulo di ferie e permessi non goduti

5.8 Retribuzione



OBIETTIVO 2020:
mantenimento delle situazione
esistente tramite il controllo
dell'applicazione del C.C.N.L e
garantire una maggiore
comprensione della busta paga.

La società applica per tutti i dipendenti le normative del C.C.N.L. garantendo a tutti retribuzioni eque e dignitose in funzione delle capacità ed in funzione del livello di appartenenza.

La forma contrattuale utilizzata in azienda è il contratto a tempo indeterminato full-time ma esistono anche due contratti part-time e due contratti a tempo determinato full-time. L'azienda non ha contratti a progetto mentre operano in azienda alcuni lavoratori somministrati.

Lo stipendio viene pagato entro il giorno 8 di ogni mese e la modalità di pagamento è il bonifico bancario.

L'azienda si avvale della collaborazione di una società di consulenza esterna per quanto riguarda la contabilità delle buste paga. I cedolini paga ricevuti, vengono controllati anche internamente per verificarne correttezza e completezza.

La Casalino Carta si impegna a garantire ai propri dipendenti:

- assistenza nella richiesta per l'ottenimento degli assegni familiari, detrazioni e altre forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale e provvedendo in caso di necessità a fornire anticipi e prestiti ai propri lavoratori;
- indicare esplicitamente nelle buste paga tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate;

- essere a disposizione del personale, tramite l'ufficio personale, per qualsiasi chiarimento in materia di busta paga;
- effettuare mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione, tramite bonifico bancario.

L'azienda ha provveduto ad informare ciascun dipendente, nel momento di consegna del primo cedolino, sugli elementi principali che compongono la busta paga per poterne così garantire una corretta comprensione.

Nel corso del 2019, la Direzione ha deciso di premiare 5 dipendenti per l'impegno messo nello svolgere le loro funzioni e ha quindi effettuato passaggi di livello per 3 operai dal livello D2 al livello superiore C3 e per altri due operai dal livello D2 al livello C2.

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Garantire una maggiore comprensione della busta paga	Modello busta paga	Ufficio del personale	31-12-2020	N. incontri con i singoli dipendenti

5.9 *Sistema di Gestione.*

La Casalino Carta ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale nel pieno rispetto delle leggi regionali, nazionali e delle norme internazionali sui diritti umani nonché della norma SA8000:2014 che comprende:

- Il manuale SA8000 che descrive il Sistema e le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità;
- La politica per la responsabilità sociale
- Organigramma e mansionario
- Le procedure elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA 8000
- Le registrazioni che danno evidenza che il sistema è correttamente gestito (non conformità, azioni correttive, reclami, piano di monitoraggio dei fornitori, etc).
- La valutazione dei rischi estesa a tutti i requisiti normativi, individuando gli aspetti che maggiormente possono comportare rischi di violazione di tali requisiti e/o di scadimento delle prestazioni di responsabilità sociale.

5.9.1. Politica di Responsabilità Sociale

La Direzione ha elaborato un documento contenente la Politica di Responsabilità Sociale, affinché sia resa evidente la propria volontà di realizzare prodotti che assicurino la soddisfazione dei propri clienti ed il risultato economico aziendale ma nel rispetto dei requisiti della norma SA8000 e del benessere collettivo.

La politica di responsabilità Sociale è stata diffusa ai lavoratori ed a tutti gli stakeholders ed è disponibile cliccando sul sito www.casalinocarta.it

5.9.2. Rappresentanti della Casalino Carta

Durante la fase dell'iter di certificazione la Casalino Carta Srl ha provveduto a nominare un Responsabile del Sistema per la Responsabilità Sociale mentre i dipendenti dell'azienda hanno nominato un rappresentante dei lavoratori SA8000 eletto tramite votazione dell'assemblea dei lavoratori con l'impegno di interfacciarsi con la Direzione per quanto concerne questioni inerenti la responsabilità Sociale.

In data 09/01/2017 è stato costituito un Social Performance Team (SPT).

Il team include una rappresentanza equilibrata tra membri del management e rappresentanti dei lavoratori SA8000 (RLSA8000).

5.9.3. Pianificazione ed implementazione

Nella redazione e/o aggiornamento dei documenti si tiene conto di tutte le prescrizioni legali esistenti ed applicabili alla ns. organizzazione; nei rari casi in cui due prescrizioni legali trattassero di un medesimo tema e fornissero differenti prescrizioni, abbiamo sempre considerato quella più restrittiva per l'azienda e maggiormente a favore del personale.

Il Social Performance Team attuerà inoltre le seguenti attività:

- Predisporre la valutazione dei rischi sui vari punti della norma;
- Realizzare incontri periodici fra i rappresentanti ed il personale;
- Favorire lo svolgimento degli audit verificandone i risultati e promuovendo eventuali richieste di Azioni Correttive e Preventive

Dalla valutazione dei rischi fatta a maggio 2018 è emerso un rischio basso; in conseguenza però dei due infortuni avvenuti nel corso del 2019 si ritiene essere meglio effettuare una nuova valutazione del rischio. La stessa verrà rifatta nel 2020 prima dell'aggiornamento del nuovo DVR.

5.9.4. Verifiche ispettive interne ed esterne

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti della norma SA8000, vengono effettuati nella Casalino Carta, audit interni, attività di monitoraggio finalizzate a garantire l'idoneità del sistema stesso.

Il SPT provvederà a monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard.

L'SPT organizza, secondo un calendario, il monitoraggio dei fornitori e l'audit ai fornitori qualificati per verificare lo status di rispetto delle normative sul lavoro e dei requisiti SA8000.

Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, la Casalino Carta coopera pienamente con gli auditor esterni e persegue l'obiettivo di soddisfare le richieste/osservazioni emerse in sede di audit.

5.9.5. Formazione del personale

Attraverso la formazione ed informazione si è cominciato a coinvolgere il personale sui requisiti della norma SA8000, sugli obiettivi e la politica del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

I responsabili sono stati affiancati da consulenti specialistici che hanno fornito formazione e spunti per la realizzazione del sistema.

Per tutti i dipendenti sono state tenute opportune sessioni di formazione nelle quali si è cercata la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale. Si sta valutando la possibilità di consegnare opuscoli illustrativi relativi ai principi della norma così da avere un vademecum a portata di mano riguardante la norma SA8000 presente in azienda.

5.9.6. Controllo dei fornitori

L'azienda ha definito ed implementato una procedura (la 6 bis di qualifica dei fornitori) di valutazione della capacità dei fornitori di soddisfare i requisiti dello standard SA 8000.

La Casalino Carta ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale e di conseguenza ha richiesto, di conformarsi ai requisiti della norma SA8000, mediante la compilazione del questionario di autovalutazione e la dichiarazione di impegno.

Infine sono state previste ulteriori forme di coinvolgimento dei fornitori tra le quali verifiche mirate presso i fornitori stessi.

Di seguito si riporta la percentuale di fornitori aderenti agli impegni SA8000 nel corso del 2019.

FORNITORI			
	Numero totale	Adempienti	In attesa di risposta
N.	188	108	80
%	100%	57%	43%

5.9.7. Riesame della direzione e comunicazione esterna.

La Direzione congiuntamente al Responsabile del Sistema per la Responsabilità Sociale ed al rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 provvedere a riesaminare, almeno una volta all'anno, il sistema di Gestione al fine di verificarne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati in ottemperanza ai requisiti della norma e degli altri requisiti sottoscritti dall'azienda.

Per facilitare il riesame, sono stati definiti una serie di indicatori, significativi e rilevanti, in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono difesi dal rappresentante SA8000 che ha svolto un prezioso ruolo di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.

La Casalino Carta S.r.l. si impegna a rendere note alle parti interessate le informazioni riguardanti la propria Politica di Responsabilità Sociale ed il Bilancio SA8000; a tale scopo la società ha scelto il sito web aziendale (www.casalinocarta.it) quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, fornitori e le Pubbliche Amministrazioni.

5.9.8. Problematiche ed azioni correttive

La Casalino Carta ha stabilito una procedura scritta (n. 13 "Gestione del reclamo etico-sociale") per la gestione delle non conformità e dei reclami ed ha attivato un sistema di raccolta e gestione dei reclami che permette ai lavoratori ed alle parti interessate di manifestare eventuali situazioni non conformi alla SA8000.

I lavoratori sono stati informati della possibilità di inoltrare i reclami con diverse modalità:

- In maniera anonima utilizzando la cassetta delle comunicazioni;
- Attraverso il proprio rappresentante SA8000;

- Direttamente alla Direzione;
- Direttamente all'organismo di certificazione.

La Casalino Carta non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità SA8000 o che abbiano avanzato reclami al luogo di lavoro.

5.9.9. Accesso alla verifica e registrazioni

La Casalino Carta è disponibile a fornire informazioni e consentire l'accesso alle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000.

L'ufficio amministrativo, dietro appuntamento, è in grado di illustrare alle parti interessate il funzionamento del sistema e di svolgere una visita alla sede produttiva.

L'azienda ha chiesto ai propri fornitori la medesima disponibilità a fornire informazioni e possibilità di accesso alle parti interessate.

Ad oggi non abbiamo ricevuto richieste all'accesso delle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000 né richieste dai nostri clienti in merito all'adesione alla SA8000.