

IL BILANCIO SA 8000:2014

Casalino Carta



Redatto da:	Verificato da:	Approvato da:
RGSA 8000	SPT	Direzione
Casalino Giovanni	Casalino Giovanni Lessio Fabio	Casalino Antonio

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 da anni si pone sul mercato italiano ed estero come partner solido e flessibile in grado di produrre, trasformare e vendere prodotti in carta ad uso igienico sanitario ed industriale e bobine madri.

La società riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale, pertanto, intende assumere comportamenti "socialmente responsabili", gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate.

Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, le situazioni e gli obiettivi della società nel campo delle relazioni sociali ed etiche. È elaborato in conformità ai requisiti della norma SA8000, che indica come affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Nello specifico, il Bilancio SA8000 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'

PRESENTAZIONE	DELL'ORGANIZZAZIONE
Denominazione	Casalino Carta s.r.l.
Stato giuridico	Società a Responsabilità Limitata
Sede Legale	Nuova Zona Industriale, Loc. Malvista, snc – 15078 Rocca Grimalda (AL)
Sede operativa	Nuova Zona Industriale, Loc. Malvista, snc – 15078 Rocca Grimalda (AL)
C.F. e P.IVA	IT03790460103
Telefono	0143.841149
Fax	0143.882507
E-mail	info@casalinocarta.it
Sito internet	www.casalinocarta.it
Anno di costituzione	2000
Legale Rappresentante	Casalino Antonio
Referente per i sistemi di gestione	Casalino Giovanni



La Casalino Carta impiega circa 27 addetti nello stabilimento di Rocca Grimalda con attività di produzione e trasformazione di carta e cartone per la vendita nazionale ed internazionale.

La Casalino Carta viene costituita nel 2000 con sede operativa a Rocca Grimalda ma la sua reale storia incomincia nel 1984 con il nome di Cartiera Artigiana F.lli Casalino e con la collocazione a Mele.

Nel 2001 è stato costruito lo stabilimento di Rocca Grimalda e in considerazione dell'evoluzione del mercato di settore ed al fine di razionalizzare l'intero processo produttivo e gestionale aziendale, la società ha realizzato, adiacentemente all'attività di converting, un impianto per la produzione della carta, in grado di sviluppare una capacità produttiva superiore alle 50 tonnellate/giorno. Le bobine sono prodotte con grammature varie partendo dai 20 grammi sino ad arrivare agli 85 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.

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 (realizzati con la linea per la produzione degli asciugamani piegati a C completamente automatica in cui si producono carte riciclate e pure cellulose incollate);
2. Asciugamani piegati a V e W in carte riciclate bianche e colorate ed in pure cellulose uno, due e tre veli e carta igienica intercalata in pura cellulosa due veli incollati e goffrati (realizzati con la linea V-fold 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 ed affiancato da un nuovo impianto sempre per la produzione dei piegati a V che ha affiancato la macchina preesistente in cui si producono carte riciclate e pure cellulose incollate).
3. Asciugamani intercalati piegati a Z in carte riciclate bianche e colorate ed in pure cellulose uno, due e tre veli incollati (realizzati con la linea Z-fold completamente automatica in cui si producono carte riciclate e pure cellulose incollate)
4. Rotoli in carta crespata asciugamani riciclata (realizzati con una linea per rotoli industriali, impianto ormai vecchio ed idoneo per la produzione di prodotti in carte riciclate e non in pure cellulose incollate)

L'azienda viene collocata tra le piccole medie imprese con una conduzione prettamente familiare aventi ai vertici i due soci fondatori affiancati dai figli.

La costante attenzione della proprietà ai temi dell'ambiente, della salute e sicurezza dei lavoratori e della Responsabilità Sociale, i sempre maggiori sviluppi anche sul territorio estero, la crescente sensibilità dei committenti per prodotti "sicuri" (non solo per l'utilizzatore ma anche per il produttore), hanno spinto la Direzione ad implementare un sistema di gestione integrato (Qualità – Ambiente – Sicurezza – Responsabilità Sociale),

che possa coadiuvare le diverse esigenze degli stakeholder. Essere un'azienda socialmente responsabile per la Casalino Carta significa porre il rispetto della persona al centro delle scelte aziendali, dei processi organizzativi e di quelli produttivi / di servizio.

L'adozione di un sistema di responsabilità sociale conferma che la Casalino Carta espleta tutte le attività che la vedono protagonista nel pieno rispetto dei diritti dei lavoratori, con particolare riguardo al rifiuto di lavoro minorile ed infantile, alla effettiva conformità alle norme per la salute e la sicurezza, all'assenza di discriminazioni ed anche all'impiego di orari di lavoro e retribuzioni rispondenti ai requisiti di legge ed ai contratti nazionali ed aziendali in essere. Tutto ciò testimonia la determinazione aziendale di proseguire nel pur difficile cammino verso l'offerta di un prodotto il più possibile adeguato e rispondente ai reali bisogni dei Clienti, supportato da un ambiente di lavoro integro e conforme ai principi etici.

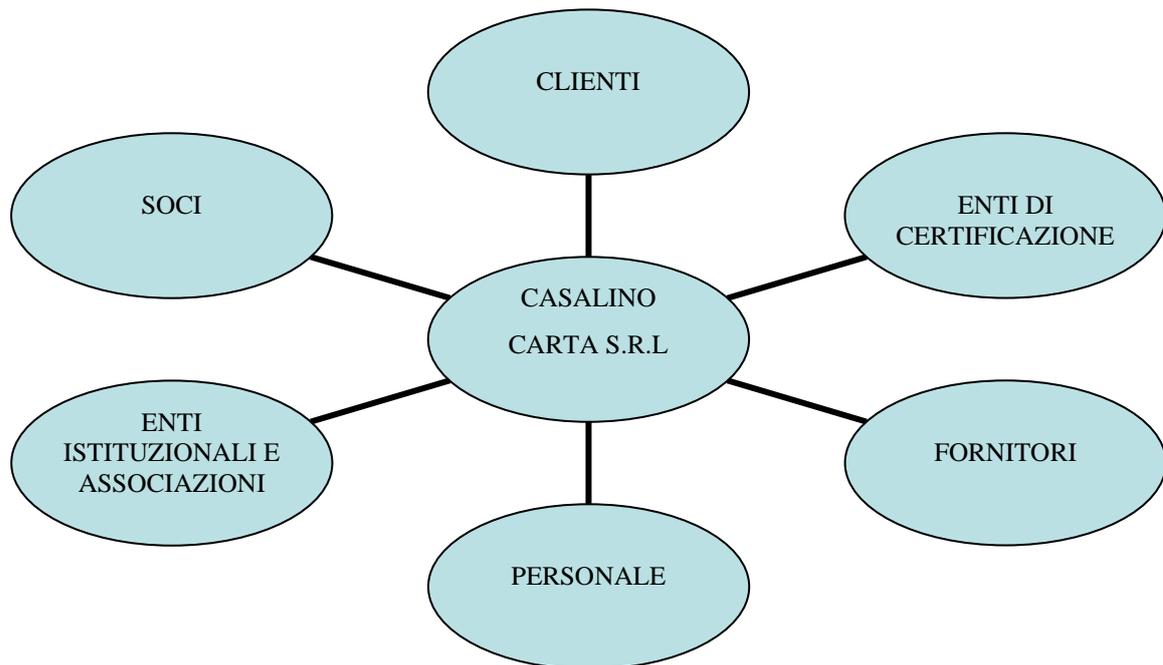
Un aspetto particolare della norma SA 8000 vede la società impegnata a richiedere anche ai propri fornitori il totale rispetto dei requisiti sociali. Scopo fondamentale della norma è infatti quello di contribuire a migliorare le condizioni lavorative in tutto il mondo, attivando un processo di sviluppo migliorativo globale e continuo.

L'Azienda, nel forte proponimento di continuare a mantenere uno standard elevato di valori etici, si pone come obiettivo quello di redigere periodicamente un Bilancio SA8000 in grado di evidenziare e divulgare i risultati conseguiti, attraverso una completa ed accurata rilevazione delle performances aziendali in tema di responsabilità sociale, secondo i trend di precisi indicatori.

3. STAKEHOLDERS

Nella fase di pianificazione del sistema sono stati individuati/coinvolti i principali stakeholders di Casalino Carta per renderli consapevoli della scelta della certificazione intrapresa dalla Direzione e per sensibilizzarli verso un impegno attivo nel rispetto dei requisiti della norma SA8000.

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. L'impegno consiste nel raggiungere risultati commerciali ed economici che consentano di salvaguardare la continuità del lavoro, la stabilità e l'incremento dell'occupazione nel rispetto delle norme in materia di lavoro.

3.2 Personale

I lavoratori sono coinvolti attraverso attività di informazione e formazione organizzate durante l'orario di lavoro e l'evidenza di tali attività è mostrata attraverso registrazioni.

3.3 Fornitori

La Casalino Carta cerca di instaurare rapporti di reciproco beneficio basato sul rispetto di leggi, accordi contrattuali e principi della SA 8000 impegnandosi al controllo della catena di fornitura per assicurare il rispetto dei requisiti dello standard SA 8000.

3.4 Clienti

La Casalino Carta riserva particolare attenzione alle esigenze dei propri clienti e si impegna nel soddisfacimento dei bisogni espressi e latenti.

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. E' consolidato l'impegno aziendale nella conformità normativa e nel dialogo con gli enti locali

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.

In data 16/01/2023 è stata revisionata la Politica integrata che esprime l'impegno aziendale relativamente al sistema di gestione. Lo sforzo perseguito dalla società rimane quello di garantire un servizio di elevato standard qualitativo congiuntamente all'esigenza imprescindibile di assicurare il rispetto dei diritti umani, il mantenimento delle condizioni di sicurezza dei lavoratori e di tutela ambientale.

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.

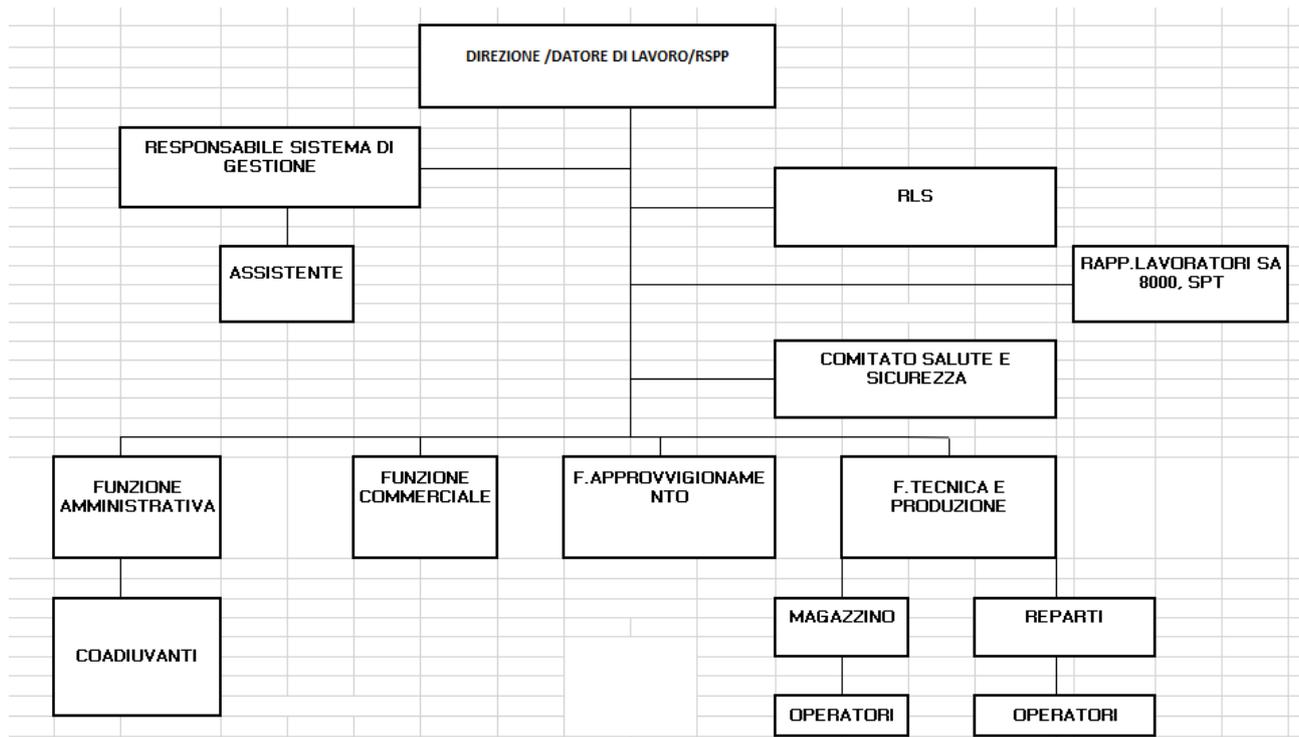


La Politica è disponibile in bacheca e sul sito internet aziendale; all'interno del sito web sono stati indicati i riferimenti e le modalità con cui tutte le parti interessate possono presentare segnalazioni anche in forma anonima.

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	2024:
Mantenere il divieto di lavoro infantile e minorile nel ciclo produttivo dell'azienda e continuare l'opera di sensibilizzazione dei fornitori contro il lavoro infantile -	

La Casalino Carta Srl non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile e perciò garantisce che nella sua organizzazione vengano impiegati soltanto lavoratori che abbiano compiuto i 18 anni e che non siano più soggetti all'obbligo scolastico. La società intende promuovere il concetto che i giovani lavoratori siano tutelati e posti in grado di poter finire gli studi anche tramite un controllo dei propri fornitori attraverso la sottoscrizione di un impegno all'osservazione di tutti i requisiti della SA8000, ivi compreso quello del lavoro infantile. In azienda non vengono svolti stage/tirocini da parte di studenti.

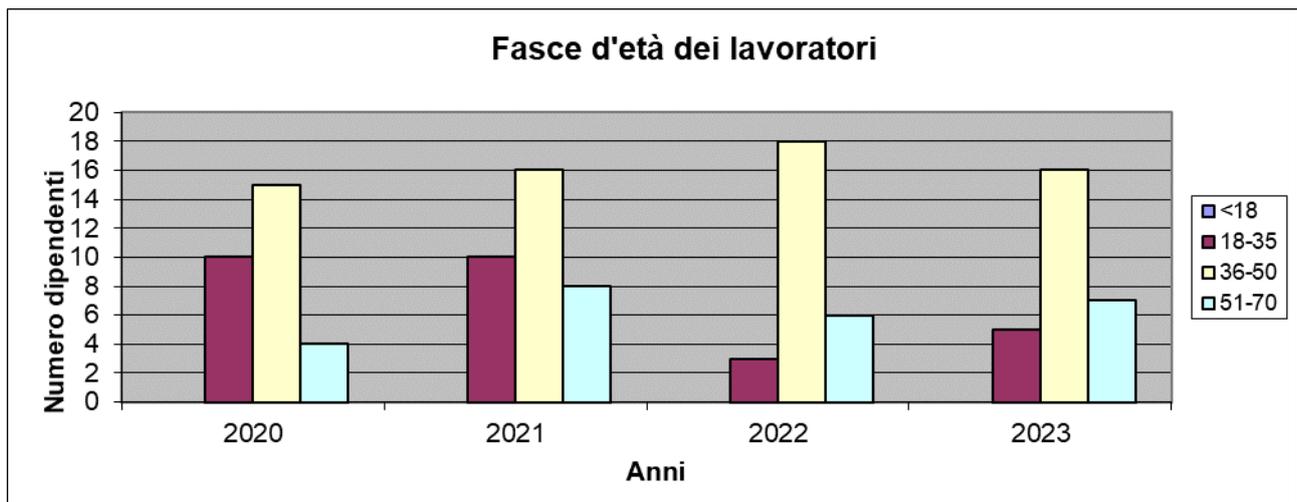
E' consuetudine dell'azienda assumere **solo personale maggiorenne** e per garantire che, anche erroneamente, vengano effettuate o iniziate pratiche di assunzione che non rispettino i presupposti e le regolamentazioni relative all'età del dipendente, è richiesta dalla società, al momento dell'assunzione,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

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.

Obiettivo 2024	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato atteso
Nessun utilizzo di minori nelle attività lavorative	Lettere di assunzione	Ufficio del personale e Consulente del Lavoro esterno	31-12-2024	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	31-12-2024	No assunzioni di minori all'interno della propria catena di fornitura

L'età media del personale è di circa 43 anni: di seguito riportiamo la composizione dell'organico per fasce d'età al 31 dicembre 2023. Il dipendente più giovane ha 20 anni.

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER ETA'				
	2020	2021	2022	2023
< 18	0	0	0	0
18-35	10	10	3	5
36-50	15	16	18	16
51-70	4	8	6	7



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	2024:
Miglioramento continuo delle condizioni di lavoro	

Tutte le persone che la Casalino Carta impiega prestano il loro lavoro volontariamente. La società non ammette che il lavoro prestato sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, la Casalino Carta si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

In azienda non sono presenti documenti di identità originali dei lavoratori, né i lavoratori non sono costretti in alcun modo a contrarre debiti con l'azienda.

La gestione delle risorse umane viene interamente gestita all'interno dell'Azienda con fedele applicazione delle norme di legge vigenti al momento dell'assunzione.

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. Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in Azienda denaro o copie originali di documenti.

L'azienda, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, valuta, su richiesta del lavoratore, la possibilità di concedere anticipi su T.F.R., al fine di venire incontro a specifiche necessità economiche del personale. I dipendenti sono anche stati invitati a far pervenire eventuali reclami, suggerimenti e segnalazioni alla Direzione per il monitoraggio dei principi previsti dalla Politica SA8000 e il miglioramento della performance aziendale.

In azienda non sono presenti guardie o personale di sorveglianza; è presente solamente un sistema di video sorveglianza esterna per garantire un presidio di sicurezza del sito produttivo.

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.

La Privacy dei dipendenti è garantita dal rispetto della vigente normativa nazionale.

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

Obiettivo 2024	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato atteso
Miglioramento continuo delle condizioni di lavoro	Numero reclami (se presenti)	RGSA8000 e RLSA8000	31-12-2024	Non acquisire alcun reclamo da parte dei lavoratori
L'analisi e la risoluzione delle problematiche riscontrate devono avvenire in tempi reali, anche consultando la figura dei preposti.	Numero reclami (se presenti)	RGSA8000 e RLSA8000	31-12-2024	Valutare se ci sono punti da migliorare.

5.3 Salute e Sicurezza.



OBIETTIVO 2024:
Mantenimento a zero degli infortuni.
Monitorare più attentamente i "quasi infortuni"

La Casalino Carta Srl garantisce luoghi di lavoro salubri e sicuri e adotta misure atte a prevenire ed evitare incidenti, rischi e danni alla salute dei lavoratori. Nel pieno convincimento che l'attività di formazione del personale in materia di salute e sicurezza sia un elemento essenziale per il raggiungimento di un ottimale livello di prevenzione e protezione, l'azienda è costantemente impegnata in tale attività.

L'azienda, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs.81/08, ha effettuato un'analisi di tutte le attività lavorative svolte all'interno dei propri luoghi di lavoro stimando i rischi di esposizione ai fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale: tale analisi è riportata in apposito documento.

(DVR –Documento di Valutazione dei rischi del 12/12/2023)

Punti di riferimento per i lavoratori sono il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), e due figure interne in qualità di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e Rappresentante dei Lavoratori per SA8000 (RLSA8000), liberamente eletti dai lavoratori.

Questi soggetti agiscono sinergicamente e partecipano attivamente alla gestione della sicurezza sul lavoro nel servizio di prevenzione e protezione.

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 2023 non si sono registrati infortuni.

Infortuni		
ANNO	Infortuni < 3 gg.	Infortuni > 3 gg.
2020	/	/
2021	/	/
2022	/	/
2023	/	/

Tipo di infortuni	ANNI			
	2020	2021	2022	2023
Fratture	-	-	-	-
Ferite	-	-	-	-
Distorsioni	-	-	-	-
Problemi muscolari	-	-	-	-
Traumi	-	-	-	-
Contusioni	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione e all'organizzazione di corsi di formazione.

Ci si prefigge il mantenimento della salubrità e della sicurezza del luogo di lavoro, insieme al decoro cui tutti sono tenuti a concorrere.

Il conseguimento della certificazione ISO 45001:2018 dimostra l'interesse dell'azienda a percorrere la strada della tutela del lavoratore.

Obiettivo 2024	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato atteso
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	31-12-2024	Individuare i punti deboli aziendali al fine di andare ad intervenire ed eliminare i rischi residui

5.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.



OBIETTIVO 2024: 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.

Attualmente all'interno della Casalino Carta non sono presenti rappresentanze sindacali; in ogni caso 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.

Ci sono due iscrizioni del personale, rispettivamente al sindacato UIL e CGIL.

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

Obiettivo 2024	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	31-12-2024	Assenza limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva.

5.5. Discriminazione.



OBIETTIVO 2024: mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione, rilevazione di eventuali casi/episodi di discriminazione tramite interviste sul campo e sensibilizzazione ed informazione del personale sui requisiti della norma SA8000 con particolare attenzione ai nuovi assunti

La Casalino Carta garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

L'organizzazione si impegna a trattare chiunque, e in particolare il proprio personale, con dignità e rispetto, senza utilizzare alcuna forma di coercizione.

Aspetti quali cetò, origine nazionale, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica ed età non costituiscono in alcun modo elementi di distinzione o discriminazione.

N° 1 lavoratore usufruisce della Legge 104/92.

Le lavoratrici madri hanno a disposizione il tempo per l'allattamento e una flessibilità d'orario preventivamente definita con il datore di lavoro e concordata con le colleghe di reparto.

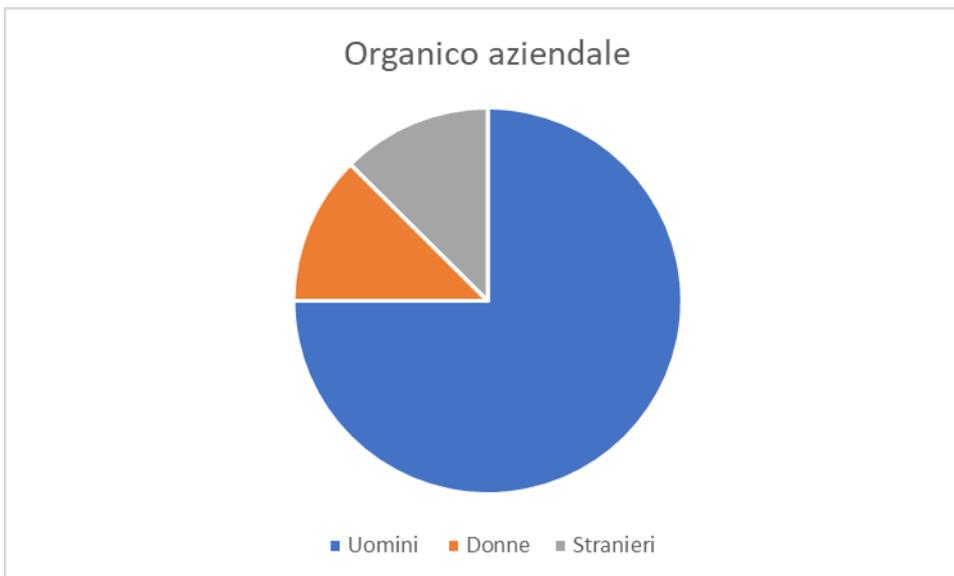
Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire; il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e lo stesso regolamento disciplina anche eventuali trattamenti economici legati a cambiamento di mansione e licenziamenti.

Il trattamento economico rispecchia il contratto di lavoro. Le disparità economiche tra i lavoratori sono dovute esclusivamente al riconoscimento di qualifiche superiori e/o mansioni diverse.

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.

Attualmente in azienda sono presenti n. 4 lavoratori stranieri.

Nel grafico seguente è riportata la composizione del personale maschile, femminile e dei lavoratori stranieri al 31 dicembre 2023.



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 lavoratori assunti tramite agenzia di lavoro interinale. Come definito dai requisiti normativi cogenti in tema di diritto del lavoro, è assunta una risorsa con disabilità a cui è assegnata mansione idonea in relazione alla propria disabilità.

Tipologia di contratto	Uomo	Donna
Contratti di apprendistato	—	—
Contratti a tempo determinato	1	—
Contratti a tempo indeterminato	23	4
Contratti Part-time	1	1
Lavoratori interinali	1	—
Lavoratori disabili	1	—

Ruolo	Uomo	Donna
Dirigente	1	0
Quadri	0	0
Impiegati	6	4
Operai	17	0

Ci si pone come obiettivo di conservare attivamente un clima che respinga la discriminazione, anche mediante il sistema di raccolta delle segnalazioni anonime, ma soprattutto stimolando il dialogo, l'accettazione di tutti, l'inclusione e di mantenere una vigile e costante sorveglianza nell'ambiente di lavoro perché i lavoratori stessi non siano protagonisti di atti o situazioni discriminanti, volontari o inconsapevoli, affinché tolleranza e rispetto siano comportamenti che informano l'intera comunità aziendale.

Obiettivo 2024	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato atteso
Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione	Numero di reclami (se presenti)	Rappresentante dei lavoratori SA8000	31-12-2024	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	31-12-2024	Valutazione conoscenze norma durante audit interno

5.6. Procedure Disciplinari



OBIETTIVO 2024: 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. In azienda si cerca di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.

I contratti con i lavoratori sono stati redatti nel rispetto delle disposizioni del contratto collettivo nazionale di categoria, che comprende anche la descrizione delle eventuali pratiche disciplinari da adottare.

Il Ccnl applicato prevede, in relazione alla gravità, le seguenti possibilità di provvedimento per infrazioni disciplinari:

- Rimprovero verbale o rimprovero scritto.
- Multa sino a tre ore di normale retribuzione.
- Sospensione dal lavoro fino a tre giorni.
- Licenziamento con preavviso
- Licenziamento senza preavviso.

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

Sanzioni	2020	2021	2022	2023
Richiami scritti	1	2	1	3
Multe	0	0	0	0
Sospensioni	0	0	0	0
Licenziamento	0	0	0	1

Principalmente le lettere di richiamo hanno riguardato l'assenza ingiustificata dal luogo di Lavoro e così anche il licenziamento per giusta causa.

Obiettivo 2024	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato atteso
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	31-12-2024	Non applicare sanzioni disciplinari se non strettamente necessario

5.7. Orario di lavoro.



OBIETTIVO 2024: 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.

La settimana lavorativa standard ha una durata di 5 giorni di 8 ore lavorative ciascuno (40 ore settimanali) ed è presente un sistema di controllo degli orari mediante *badge* e timbratura, gestito con software direttamente dal Responsabile dell'ufficio personale.

Il reparto converting lavora su due turni (dalle 05,00 alle 13,00 e dalle 13,00 alle 21,00) mentre il reparto di cartiera lavora su tre turni (dalle 06,00 alle 14,00 – dalle 14,00 alle 22,00 e dalle 22,00 alle 06,00).

Le registrazioni testimoniano che il monte ore di lavoro non supera mai le 48 ore settimanali e le 70 ore annuali in accordo a quanto previsto dalla normativa e da CCNL di riferimento.

Il lavoro straordinario è svolto su base volontaria. Viene retribuito con idonea percentuale aggiuntiva secondo quanto definito dal Ccnl.

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.

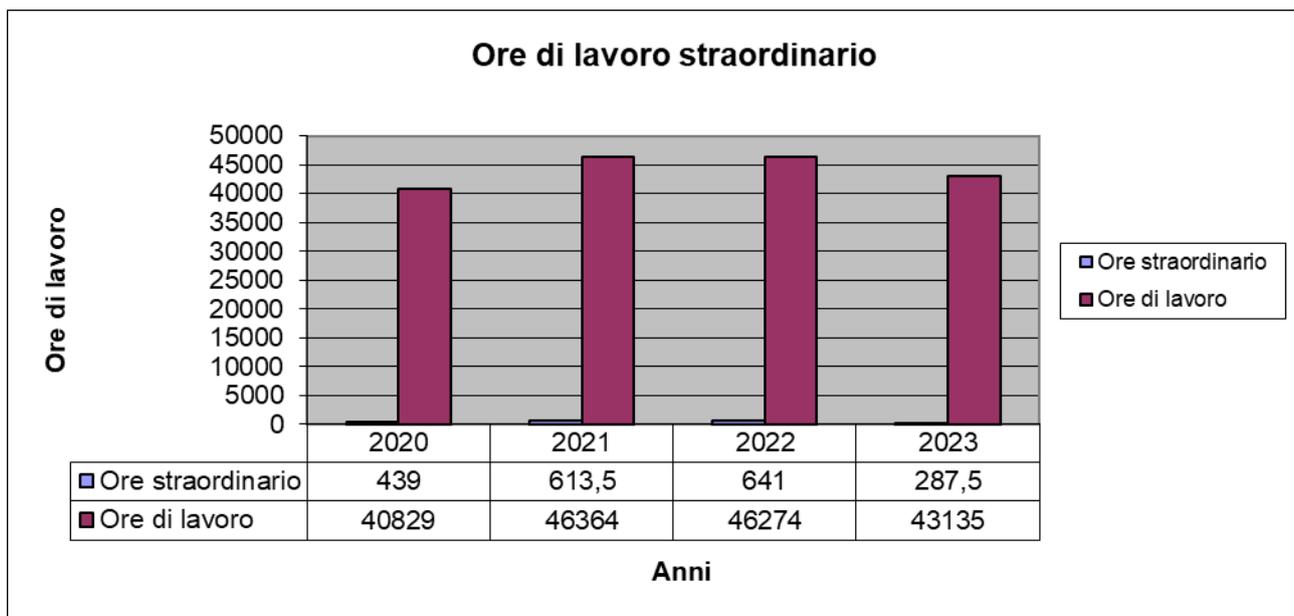
Non esiste un piano ferie aziendale in quanto le ferie sono concordate verbalmente tra il datore di lavoro ed il dipendente tenendo conto delle necessità di entrambi.

Non si registrano infortuni o incidenti legati al numero di ore lavorate.

Il lavoro straordinario normalmente è effettuato in occasione di particolari circostanze di carico di domanda (commesse di lavoro consistenti in periodi di punta, etc ...) che vengono fronteggiate con il ricorso allo straordinario.

La Direzione cerca di contenere il fenomeno dello straordinario mediante la ridefinizione delle competenze e l'ottimizzazione delle risorse già disponibili, oltre che assumendo nuovo personale. L'attuale, lunga, congiuntura economica e le prospettive di evoluzione strutturale del settore cartario impongono tuttavia prudenza e ponderazione, procrastinando ogni decisione in merito a nuove assunzioni.

Sono state monitorate le ore di straordinario e si riportano i dati nella tabella sottostante:



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.

Obiettivo 2024	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato atteso
Monitorare il ricorso al lavoro straordinario e della sua effettiva necessità.	Compilare il file excel del libro presenze dove indicare mensilmente per ogni dipendente le	Ufficio del personale	31-12-2024	N. ore mensili di straordinario per ciascun dipendente

	ore di straordinario svolte			
Riduzione n° ore ferie/permessi non usufruiti nell'anno di maturazione	Monitoraggio quadrimestrale delle ferie/permessi usufruite dal personale	Ufficio del personale	31-12-2024	Riduzione accumulo di ferie e permessi non goduti

5.8 Retribuzione



OBIETTIVO 2024:
mantenimento delle situazione esistente tramite il controllo dell'applicazione del C.C.N.L e garantire una maggiore comprensione della busta paga.

La Casalino Carta garantisce una retribuzione di sussistenza facendo riferimento alle modalità di gestione dei contratti di lavoro previste dal Ccnl in vigore e, nei casi in cui ne valuta l'opportunità, premia alcuni lavoratori con maggiorazioni retributive.

Le retribuzioni garantiscono ai dipendenti un reddito tale da soddisfare necessità aggiuntive a quelle di tipo fondamentale e sono calcolate considerando le retribuzioni stabilite dal Ccnl, la registrazione dell'orario di lavoro svolto e lo stato di fruizione di ferie, permessi e Rol.

Non sono applicate e non è prassi applicare trattenute sul salario a scopo disciplinare, tutte le indennità retributive sono indicate chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori nella busta paga personale.

La busta paga redatta illustra chiaramente la composizione della retribuzione.

I contratti di lavoro, debitamente firmati dalle parti, e la documentazione relativa a ciascun dipendente sono archiviati presso l'ufficio amministrativo.

Non sono presenti contratti di sola mano d'opera o a progetto. L'azienda predilige contratti a tempo indeterminato, preferendo far crescere professionalmente i propri addetti e creare così un rapporto di lavoro continuativo e duraturo nel tempo, di reciproco vantaggio.

In base al contratto nazionale di lavoro, i dipendenti della Casalino Carta hanno diritto a:

- assistenza sanitaria integrativa mediante il Fondo Salute Sempre;

- previdenza complementare attraverso il Fondo Pensione Byblos.

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 documentazione relativa alla spiegazione della busta paga è stata consegnata a tutti i dipendenti nel momento di consegna del primo cedolino.

Obiettivo 2024	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato atteso
Garantire una maggiore comprensione della busta paga	Modello busta paga	Ufficio del personale	31-12-2024	N. incontri con i singoli dipendenti

5.9 *Sistema di Gestione.*



L'adozione dei sistemi di gestione ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, FSC ed SA 8000 deriva da una scelta strategica della Direzione finalizzata al miglioramento delle prestazioni dei processi di realizzazione dei prodotti e l'erogazione dei servizi proposti in termini di efficacia ed efficienza. La massima importanza viene attribuita dall'Azienda alla preservazione dell'ambiente e alla tutela della salute e della sicurezza dei collaboratori.

Con l'implementazione di un Sistema di Gestione Integrato, la Casalino Carta assume un impegno mediante il quale si prefigge di ottenere e mantenere nel tempo:

- Un costante monitoraggio del proprio contesto di riferimento, con particolare attenzione al contesto dei propri Clienti
- Una costante analisi e valutazione dei potenziali rischi aziendali

- La piena soddisfazione dei propri Clienti mediante la fornitura di prodotti conformi ai requisiti specificati ed anche mediante la percezione delle esigenze inesprese;
- Il coinvolgimento di tutte le parti interessate nella prevenzione dell'inquinamento dell'ambiente e nell'eliminazione delle condizioni di pericolo;
- La piena conformità alla legislazione e regolamentazione ambientale e in materia di Sicurezza, oltre che a tutti i requisiti cogenti applicabili all'azienda;
- L'elevazione della cultura della qualità, dell'ambiente, della sicurezza e della responsabilità sociale nelle persone che operano all'interno dell'organizzazione, coinvolgendole nella conoscenza dell'importanza della propria attività;
- Il coinvolgimento dei fornitori nel programma di miglioramento aziendale, sia in termini di gestione ed organizzazione che di rispetto dell'ambiente e di cura per la sicurezza del lavoro;
- Il prevenire, ridurre e/o eliminare le non conformità, perché causa di sprechi e difetti che producono costi aggiuntivi e possibile danno alla propria Clientela;
- La prevenzione in materia di impatto ambientale, di infortuni e di ogni situazione di pericolo o potenziale pregiudizio per la salute e sicurezza dei lavoratori;
- La soddisfazione delle richieste e la percezione delle esigenze inesprese dei propri collaboratori in merito a questioni di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- Il coinvolgimento e la trasmissione attraverso incontri periodici con i lavoratori, incluso il personale impiegato presso i propri fornitori, della presente Politica;
- La definizione ed il raggiungimento di obiettivi misurabili per valutare l'efficacia del Sistema di Gestione;
- Il rispetto di tutte le convenzioni ILO alla base della norma SA 8000 presa a riferimento
- La diffusione del concetto di Responsabilità Sociale alle parti interessate (fornitori, Clienti, consumatori e loro associazioni, istituzioni pubbliche, gruppi ambientalisti e umanitari, Organizzazioni Non Governative, sindacati, mass-media, opinione pubblica, residenti nell'area geografica del sito produttivo)
- Il rispetto della legge italiana in ogni suo aspetto, con particolare attenzione a quanto definito in materia di età lavorativa (recentemente innalzata da 15 a 16 anni) ed ostacolando l'utilizzo del lavoro infantile in tutto la filiera produttiva: all'interno dell'azienda, presso i fornitori diretti e presso i subfornitori
- La definizione di procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare e promovendo l'educazione dei bambini che ricadono nell'ambito delle raccomandazioni ILO 146 (i bambini ed i giovani lavoratori non devono essere impiegati al lavoro durante le ore scolastiche), la convenzione ILO 138 e la raccomandazione ILO 146, concernenti l'età

minima per l'avviamento al lavoro, la convenzione ILO 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile

- L'evitare ogni forma di lavoro forzato ed obbligato all'interno dell'azienda, nel rispetto della convenzione ILO 29 e 105 (soppressione del lavoro forzato) e promovendone la non diffusione nell'ambito di tutta la filiera produttiva

- La garanzia di un luogo di lavoro salubre e sicuro mediante la nomina di un Rappresentante della Direzione per la salute e sicurezza sul Lavoro che assicuri che tutto il personale riceva adeguata formazione in materia; in particolare dovrà essere garantito il rispetto delle convenzioni ILO 155 e di tutta la normativa vigente in Italia in materia di sicurezza sul luogo di lavoro

- L'assicurare la libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, nel rispetto delle convenzioni ILO 87 (libertà sindacale e protezione del diritto sindacale), ILO 135 (rappresentanti dei lavoratori), ILO 98 (diritto all'organizzazione e alla contrattazione collettiva)

- Il non attuare alcun tipo di discriminazione in relazione a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica, nel rispetto delle convenzioni ILO 111 (discriminazione nell'impiego e nella professione), ILO 100 (parità di remunerazione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile), ILO 159 (riabilitazione professionale e lavoro delle persone disabili), ILO177 (lavoro a domicilio)

- Il non utilizzo di punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche o violenza verbale (convenzione ILO 29 concernente il lavoro forzato o obbligatorio, art. 41 della Costituzione, articoli 2087 e 2043 del Codice Civile, Statuto dei Lavoratori)

- L'adeguamento all'orario previsto dalle leggi in vigore, nel rispetto della Costituzione della Repubblica Italiana, dello Statuto dei Lavoratori, delle convenzioni ILO 98 (diritto all'organizzazione e alla contrattazione collettiva) e del CCNL di riferimento

- La garanzia del rispetto dei minimi contributivi legali e comunque di un salario che soddisfi i bisogni essenziali, rispettando la convenzione ILO 100 (parità di remunerazione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile)

- L'instaurazione di rapporti di partnership con i fornitori, attivando azioni di miglioramento e coinvolgendoli nel graduale rispetto dei requisiti delle norme prese a riferimento, e definendo una procedura che definisca le modalità di qualifica dei fornitori anche in materia di Responsabilità Sociale (requisiti "etici")

- Monitorare le esigenze del mercato e dei singoli Clienti, individuando i punti di miglioramento su cui concentrare le risorse aziendali

- Migliorare la professionalità del personale

- Dare maggiore visibilità all'azienda mediante un maggiore utilizzo dei canali di comunicazione

La responsabilità per l'istituzione, l'applicazione ed il mantenimento del Sistema di Gestione è affidata al Responsabile Gestione Sistema che coincide anche con la figura del Rappresentante della direzione che ha l'autorità e la libertà organizzativa per:

- promuovere le azioni occorrenti per prevenire il verificarsi di non conformità del prodotto, servizio, del processo e del sistema di gestione;
- promuovere le azioni occorrenti per prevenire il verificarsi di infortuni, situazioni di pericolo o condizioni di insalubrità nell'espletamento delle funzioni lavorative;
- identificare e registrare ogni problema relativo al prodotto, servizio, al processo ed al sistema di gestione;
- avviare, proporre o fornire soluzioni attraverso i canali stabiliti;
- verificare l'attuazione delle soluzioni;
- tenere sotto controllo l'ulteriore trattamento o consegna del prodotto non conforme finché la carenza o la condizione insoddisfacente sia stata corretta;
- accertarsi che le condizioni di pericolosità e/o insalubrità segnalate e/o riscontrate siano state definitivamente rimosse.

Tutto il personale dell'azienda è obbligato ad agire in conformità a quanto stabilito nel manuale e nelle procedure o istruzioni in esso richiamate. Nel caso di tutte le tematiche inerenti alla sicurezza ed alla salute, tali disposizioni sono da ritenersi tassative ed in nessun modo eludibili.

La Direzione come contributo diretto per l'applicazione del sistema:

- mette a disposizione le risorse umane, tecnologiche ed economiche necessarie a realizzare ed a gestire correttamente tale Sistema di Gestione;
- esenta i collaboratori dall'eseguire qualsiasi attività, qualora le loro condizioni psico-fisiche possano esporli a potenziali condizioni di rischio;
- coordina le attività di progettazione, attuazione ed evoluzione del Sistema;
- controlla e valuta i risultati ottenuti attivando tutte le iniziative necessarie a migliorarne l'efficacia e l'affidabilità;
- rende disponibile al pubblico questa Politica e la porta a conoscenza di tutte le risorse umane, coinvolgendole, affinché sia recepita, condivisa, attuata e mantenuta attiva.

5.9.1. Politica di Responsabilità Sociale

La Direzione ha realizzato una Politica Aziendale integrata Qualità, Ambiente, Sicurezza, FSC e Responsabilità Sociale. Questo documento è stato comunicato e condiviso con tutto

il personale i fornitori ed i clienti ed è accessibile, internamente mediante affissione nelle bacheche aziendali ed esternamente per mezzo della nostra pagina web.

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. Entrambi sono stati inseriti in organigramma.

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

L'azienda garantisce tramite l'organigramma e il mansionario una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità. 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. Si prevedono inoltre opportuni corsi di formazione e un adeguato monitoraggio delle attività nell'ottica di miglioramento continuo.

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



La Direzione coinvolge i propri dipendenti mediante incontri formativi/informativi; una prima campagna formativa viene condotta al momento dell'assunzione dei dipendenti e successivamente in caso di modifiche alla norma.

I principali argomenti oggetto degli incontri di formazione sono stati:

- Requisiti SA 8000 e Politica di Responsabilità sociale
- Procedura per i reclami e le segnalazioni



5.9.6. Controllo dei fornitori

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo in prima istanza i fornitori diretti ad estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale. È prevista anche la programmazione di audit presso fornitori al fine di verificare la loro conformità dal punto di vista etico.

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.

Il numero e la tipologia dei fornitori aziendali è definito nell'elenco fornitori.

A tutti i fornitori è stato richiesto un impegno formale a rispettare i requisiti normativi imposti da SA8000. Ad oggi hanno risposto positivamente alla richiesta poco più del 50% del totale.

5.9.7. Riesame della direzione e comunicazione esterna.

Il riesame interno è lo strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

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.

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.

Tutto il personale dipendente può effettuare reclami o suggerimenti, in forma anonima o palese, relativamente a cause di non conformità inerenti la Norma SA8000.

L'invio di eventuali segnalazioni relative al mancato rispetto della norma è periodicamente controllato dal Rappresentante della Direzione, sia che vengano consegnate direttamente in maniera cartacea sia che vengano inviate in maniera informatica tramite apposito indirizzo mail pubblicato sul sito aziendale.

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

L'azienda, in sede di audit, assicura l'accesso ai propri locali e fornisce tutte le informazioni richieste.

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.