

IL BILANCIO SA 8000:2014

Casalino Carta



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

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

Da sempre l'obiettivo generale della Casalino Carta Srl è quello di fornire prodotti in grado di soddisfare i bisogni e le aspettative dei clienti operando allo stesso tempo con un'attenzione verso l'ambiente, i diritti dei lavoratori, della comunità che ospita l'insediamento produttivo, e in luoghi di lavoro salubri e sicuri.

La società ha, infatti, conciliato gli obiettivi di raggiungimento dell'efficienza della propria attività con il rispetto dei principi per uno sviluppo più sostenibile.

L'azienda pone attenzione, di fronte ad un mercato globale sempre più competitivo, alle variabili che valorizzano il prodotto realizzato, non solo sul piano tecnico-qualitativo e della convenienza economica, ma anche degli impatti sociali delle attività che realizza, e in particolare dei diritti dei lavoratori.

Per le motivazioni appena descritte, la Casalino Carta ha deciso di implementare un sistema di gestione integrato conforme alla norma internazionale SA8000 sulla responsabilità sociale d'impresa, che permetta di porre un'attenzione preminente a tutti gli aspetti sociali nell'ambito dell'attività lavorativa e a promuovere il miglioramento continuo dei diritti e delle condizioni dei lavoratori.

Il bilancio sociale SA8000 risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso Versalis si propone di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali della Casalino Carta Srl conformemente allo standard SA8000;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con gli obiettivi interni aziendali.

La redazione del Bilancio Sociale SA8000 ha cadenza annuale così da evidenziare l'andamento temporale degli indicatori stabiliti ed il loro confronto con gli obiettivi fissati.

I dati di seguito riportati sono relativi al consuntivo delle attività sviluppate nell'anno 2025 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'

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 Ambrogio
Referente per i sistemi di gestione	Casalino Giovanni



La Casalino Carta impiega circa 30 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.

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.

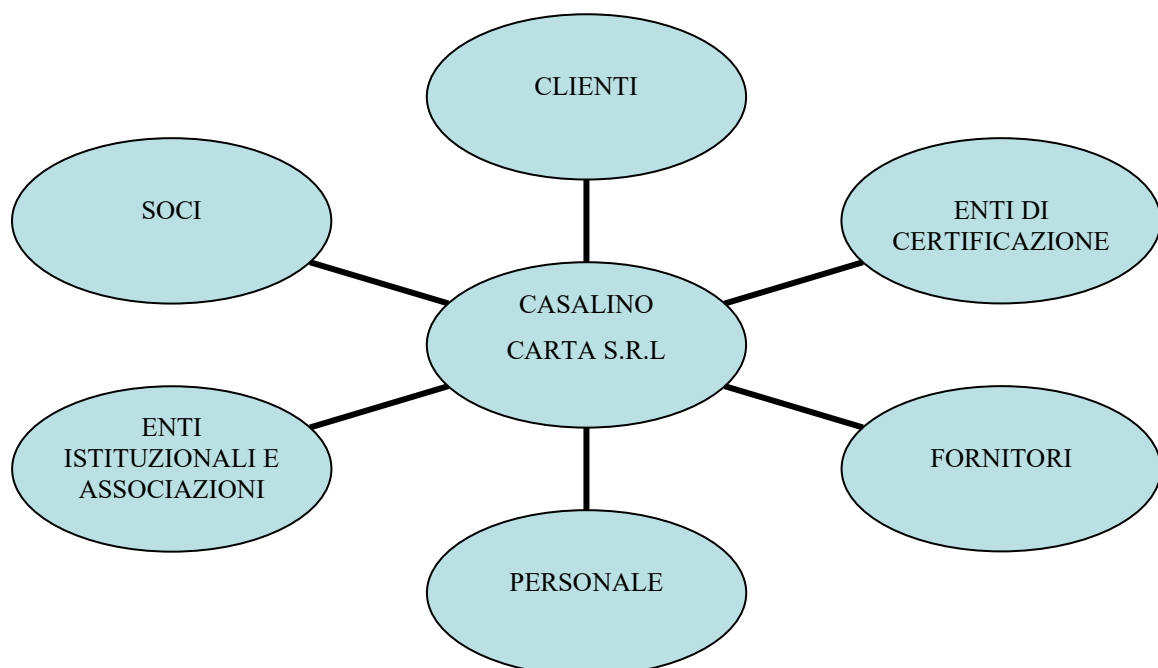
Un aspetto particolare della norma SA 8000 vede la società impegnata a richiedere anche ai propri fornitori il totale rispetto dei requisiti sociali. Scopo fondamentale della norma è infatti quello di contribuire a migliorare le condizioni lavorative in tutto il mondo, attivando un processo di sviluppo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

La responsabilità sociale nei loro confronti si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno e l'evidenza di tali attività è mostrata attraverso registrazioni.

3.3 Fornitori

L'Azienda chiede ai propri fornitori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare; a tal fine la Casalino Carta Srl si è impegnata nel ricercare forme di monitoraggio e collaborazione all'interno della catena di fornitura.

3.4 Clienti

I clienti sono informati sui dati e le informazioni riguardanti la responsabilità sociale, mediante pubblicazione del bilancio sociale, allo scopo di far conoscere la realtà aziendale e di avere suggerimenti e segnalazioni.

3.5 Enti istituzionali e associazioni

L'atteggiamento dell'Azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. Le principali autorità con le quali l'azienda interagisce sono: 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.

3.6 Enti di certificazione

Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale, della qualità, dell'ambiente, dell'FSC® e della PEFC 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 15/07/2025 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:

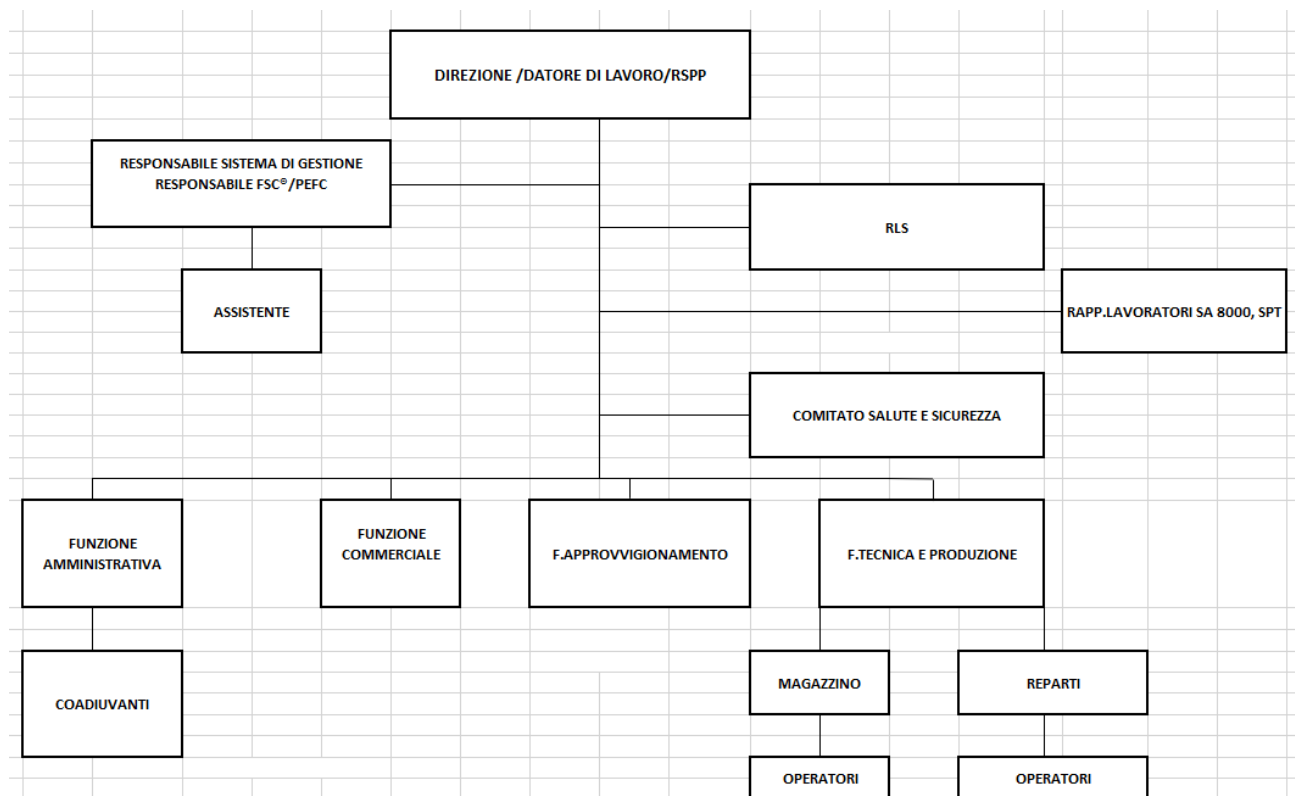
- i requisiti della Norma di riferimento SA 8000;
- le leggi nazionali e internazionali vigenti in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 relativo alla sicurezza sul posto di lavoro e il D. Lgs. 196/03 in materia di riservatezza dei dati personali;
- gli eventuali impegni sottoscritti dall'azienda in 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 2026:
Zero evidenze circa la presenza di situazioni di "lavoro infantile/minorile e continuare l'opera di sensibilizzazione dei fornitori contro il lavoro infantile -

Sulla base di quanto previsto dalla normativa internazionale del lavoro, ed in linea con la normativa nazionale applicabile, la Casalino Carta srl si impegna a rispettare l'età minima di accesso al lavoro che non può essere inferiore all'età prevista per il completamento della scuola dell'obbligo e, in ogni caso, non inferiore a 15 anni.

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.

Tutti i dipendenti della società sono stati informati affinché chiunque rilevi un caso di lavoro infantile, o venga a conoscenza di un possibile utilizzo di lavoro infantile all'interno della catena di fornitura provveda a darne comunicazione al Responsabile SRS il quale, sentita la Direzione, si attiverà mettendo in atto l'apposita procedura, nr. 24 "Gestione Lavoro Infantile", nella quale si individuano 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.

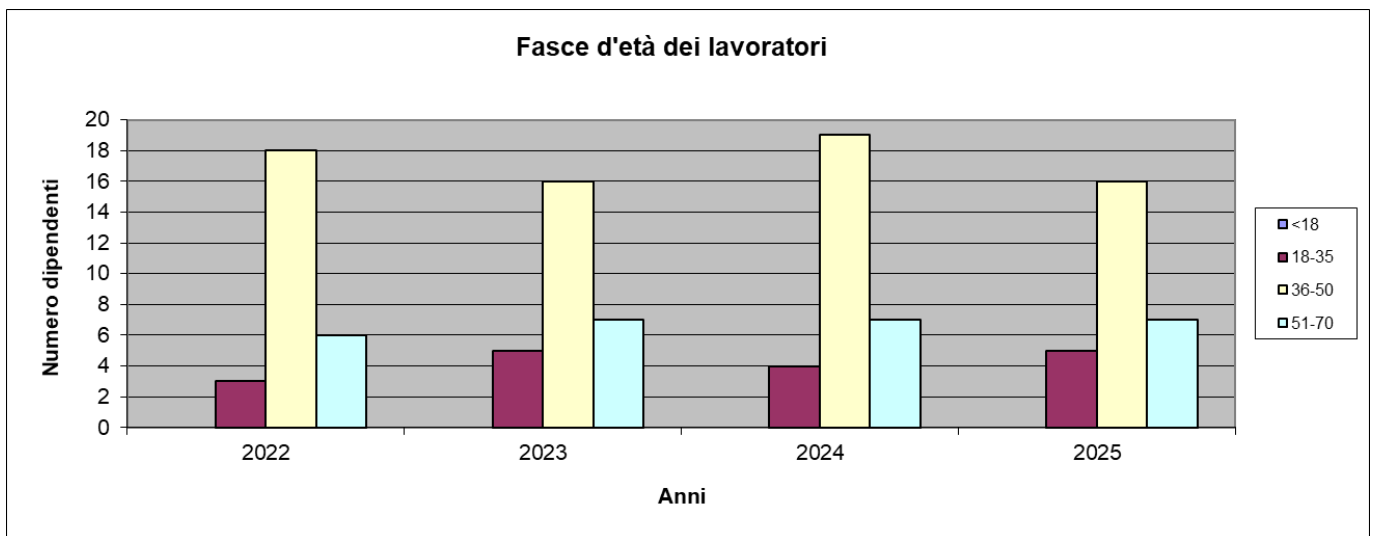
Obiettivo 2026	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato atteso
Nessun utilizzo di minori nelle attività lavorative	Lettere di assunzione	Ufficio del personale e Consulente del Lavoro esterno	31-12-2026	No assunzioni di minori
Non favorire il ricorso al lavoro minorile all'interno della propria catena di fornitura	Somministrazione questionario e/o attuazione verifiche ispettive presso le aziende fornitrici	RGSA8000 e RLSA8000	31-12-2026	No assunzioni di minori all'interno della propria catena di fornitura

Nell'anno 2025, anche presso i fornitori di servizi per la Casalino Carta, non sono state riscontrate, né segnalate, situazioni con presenza di lavoro infantile/minorile.

Non sono previsti strumenti normativi ulteriori, con particolare riferimento a quelli già in essere relativi alla qualificazione dei fornitori ed attività di verifica ispettiva a campione, al fine di garantire l'obiettivo fissato, che viene quindi riconfermato.

La composizione dell'organico negli ultimi anni non è mutata in modo significativo. Di seguito la distribuzione relativa agli ultimi anni. L'età media del personale è di circa 44 anni: di seguito riportiamo la composizione dell'organico per fasce d'età al 31 dicembre 2025. Il dipendente più giovane ha 22 anni.

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER ETA'				
	2022	2023	2024	2025
< 18	0	0	0	0
18-35	3	5	4	5
36-50	18	16	19	16
51-70	6	7	7	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 2026:
Zero evidenze circa la presenza di situazioni di "lavoro obbligato" e miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.



Tutte le persone che la Casalino Carta impiega all'interno dell'Azienda prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non richiede al personale di nuova assunzione o già operante di lasciare depositi cauzionali, documenti d'identità in originale, né qualsiasi cosa che possa rendere assoggettato il dipendente all'azienda.

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, permesso di soggiorno, coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR, ecc.) e ne trattiene solo una copia.

Qualora il dipendente decida di dimettersi, può farlo nei modi e nei tempi previsti dal CCNL dei cartai e cartotecnici e dalla normativa vigente in materia (le modalità di recesso dal luogo di lavoro previste dal CCNL applicato sono anche esposte in bacheca).

Il dipendente non è in alcun modo vincolato o costretto, tramite minaccia o la possibilità di essere soggetto a sanzioni, a svolgere incarichi diversi da quelli previsti al momento dell'assunzione.

Il dipendente al momento dell'assunzione e in successivi interventi formativi/informativi viene edotto dei suoi diritti e doveri in quanto lavoratore; 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 e vengono istruiti circa le modalità di lettura della busta paga.

La società condanna l'utilizzo di traffico di esseri umani, pratica universalmente riconosciuta come deplorable.

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.

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.

Il clima aziendale risulta essere sereno e la soddisfazione del personale per il proprio lavoro risulta testimoniata dal numero di anni di anzianità di buona parte dei dipendenti.

Obiettivo 2026	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato atteso
Miglioramento continuo delle condizioni di lavoro	Numero reclami (se presenti)	RGSA8000 e RLSA8000	31-12-2026	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	31-12-2026	Valutare se ci sono punti da migliorare.

Nell'anno 2025, anche presso i fornitori di prestazione d'opera, non sono state riscontrate, né segnalate, situazioni di lavoro obbligato.

5.3 Salute e Sicurezza.



OBIETTIVO 2026:
Mantenimento a zero degli infortuni.
Monitorare più attentamente i "quasi infortuni".

Il tema della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro trova nella Casalino Carta una preminente attenzione e viene considerato prioritario nella gestione delle attività aziendali, assumendo pertanto notevole rilevanza strategica.

La società ha ottenuto nel 2023 il certificato ISO 45001; tale certificazione stigmatizza l'impegno della Casalino Carta nel miglioramento continuo nella prevenzione degli infortuni e la sicurezza e la salute dei dipendenti. Inoltre punta a garantire ai propri dipendenti un luogo di lavoro salubre e sicuro e nella sua politica di salute e sicurezza sancisce che tutti i

lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per essere consapevoli delle loro responsabilità in materia di Sicurezza e Salute.

Tutta la struttura aziendale, dirigenti, preposti, lavoratori, ecc., partecipano secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di Sicurezza assegnati affinché: la progettazione degli impianti ed attrezzature, i luoghi di lavoro, le modalità operative e gli aspetti organizzativi siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, i beni aziendali, i terzi e la comunità in cui la Società opera.

L'informazione sui rischi aziendali è diffusa a tutti i lavoratori e la formazione degli stessi è effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta, inoltre tutte le attività sono gestite con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali e sono indirizzate a tale scopo la progettazione, la conduzione e la manutenzione, ivi comprese le operazioni di pulizia dei luoghi di lavoro, macchine e impianti.

La società è fortemente impegnata nel raggiungimento dell'obiettivo "infortuni zero", impegno rivolto sia al personale aziendale, che al personale terzo, attraverso molteplici azioni di controllo e sensibilizzazione.

La Casalino Carta ha sviluppato un'articolata attività di miglioramento su aspetti di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso i seguenti principali progetti:

- riduzione degli incidenti e degli eventi lesivi, contribuendo al consolidamento della cultura della sicurezza, sia all'interno che all'esterno dell'azienda,
- attraverso iniziative quali la comunicazione tempestiva degli eventi minori
- attraverso installazione dell'attività di video sorveglianza
- periodico monitoraggio dei Rischi di Sicurezza Occupazionale più importanti nell'industria cartaria (spazi confinati, caduta dall'alto, rischio schiacciamento, attrezzature di lavoro, radiazioni ionizzanti, sollevamento e movimentazione carichi, etc),

Nel 2025 non si sono registrati infortuni.

Infortuni		
ANNO	Infortuni < 3 gg.	Infortuni > 3 gg.
2022	/	/
2023	/	/
2024	/	1
2025	/	/

Tipo di infortuni	ANNI			
	2022	2023	2024	2025
Fratture	-	-	-	-
Ferite	-	-	-	-
Distorsioni	-	-	-	-
Problemi muscolari	-	-	-	-
Traumi	-	-	-	-
Contusioni	-	-	-	-
Altro	-	-	1	-

Non si sono mai registrate malattie professionali ascrivibili alle attività lavorative della Casalino Carta Srl.

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.

Obiettivo 2026	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	31-12-2026	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	2026:
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali.	

L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ad organizzazioni sindacali e di delegare ai propri rappresentanti sindacali la gestione della contrattazione collettiva, secondo quanto definito dalle leggi e dai contratti di categoria.

Viene lasciata piena libertà ai lavoratori di aderire ad organizzazioni sindacali optando liberamente tra quelle operanti in Italia.

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.

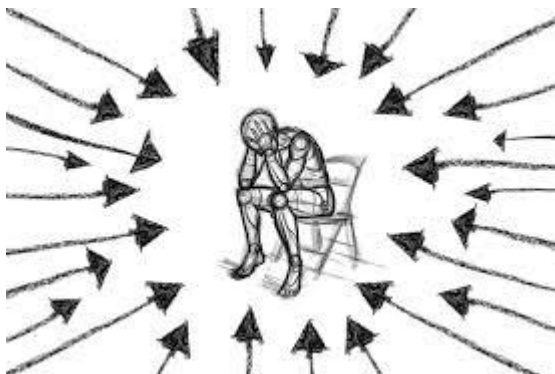
Si evidenzia inoltre che ad oggi non si sono mai avuti scioperi né si sono verificati problemi con i lavoratori relativamente al rapporto di lavoro, alla data odierna non vi sono azioni di contenzioso in essere con i dipendenti.

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

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

Obiettivo 2026	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	31-12-2026	Assenza limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva.

5.5. Discriminazione.



OBIETTIVO 2026:
 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 ritiene parte integrante del proprio ruolo imprenditoriale sia la tutela delle condizioni di lavoro, sia la protezione dell'integrità fisica e morale del lavoratore.

La Società attribuisce la massima importanza a quanti prestano la loro attività lavorativa in ambito aziendale, ai quali viene riconosciuto il fondamentale ruolo di sviluppare e garantire prodotti e servizi nonché di creare valore.

In particolare, affinché a tutti i lavoratori siano offerte pari opportunità di lavoro, senza discriminazione alcuna, in un contesto ispirato alla meritocrazia, la Casalino Carta si impegna a:

- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza discriminazione alcuna;
- valorizzare e sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente, affinché le stesse trovino piena espressione;
- predisporre programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche, a conservare ed accrescere le competenze nel corso della collaborazione;
- adottare criteri di merito e di competenza per qualunque decisione relativa a un dipendente;
- adoperarsi per garantire un ambiente di lavoro nel quale non si sviluppino discriminazioni.

La società si impegna a tutelare l'integrità morale del dipendente garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, nonché salvaguardando i lavoratori da atti di violenza psicologica.

La Casalino Carta dà piena libertà a ciascun dipendente di praticare tutte le attività connesse con l'esercizio del diritto personale di seguire principi e/o pratiche o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, genere, orientamento sessuale, genitorialità, appartenenza sindacale o affiliazione politica ecc.

Tale libertà è vincolata al pieno rispetto delle esigenze di tutto il personale, della Società e delle prescrizioni stabilite dalla legislazione cogente; le necessità, anche se legittime, di un singolo non debbono pregiudicare le necessità di un altro, di tutto il personale o di un gruppo.

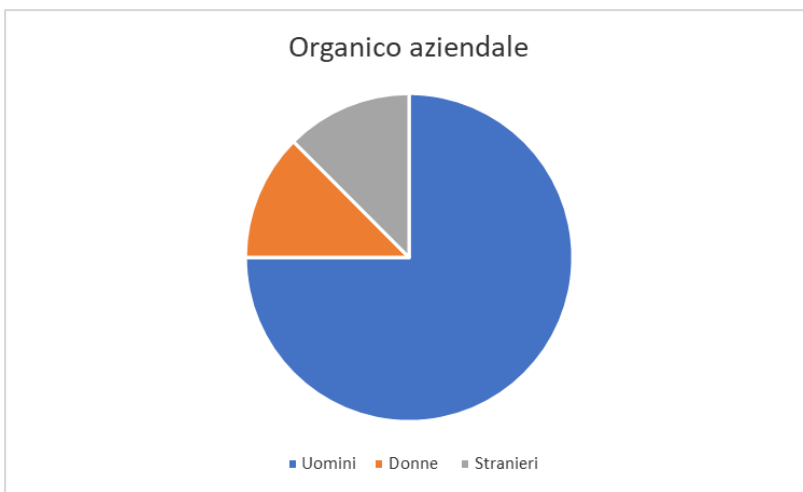
Al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione durante il lavoro è stato predisposto un meccanismo anonimo di reclami (cassetta delle comunicazioni posizionata nell'anticamera degli spogliatoi) che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, ed all'azienda di porre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

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.

Con riferimento alla provenienza territoriale, emerge il fatto che la maggior parte dei lavoratori sono del luogo ed i restanti provengono dai paesi limitrofi. Sono presenti, al momento, n. 4 lavoratori stranieri.

Nel grafico seguente è riportata la composizione del personale maschile, femminile e dei lavoratori stranieri al 31 dicembre 2025.



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	—	—
Contratti a tempo indeterminato	24	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

Nell'anno 2025, non sono state riscontrate, né segnalate, situazioni di rilevanza per l'aspetto "discriminazioni".

Non sono previste ulteriori attività di monitoraggio/sensibilizzazione rispetto a quelli già in essere, al fine di garantire l'obiettivo fissato, che viene quindi riconfermato.

Obiettivo 2026	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato atteso
Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione	Numero di reclami (se presenti)	Rappresentante dei lavoratori SA8000	31-12-2026	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	31-12-2026	Valutazione conoscenze norma durante audit interno

5.6. Procedure Disciplinari



OBIETTIVO 2026: continuare la vigilanza sul rispetto delle norme comportamentali da parte dei lavoratori.

Non si sono mai verificati reclami da parte del personale per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da Azienda a lavoratore e fra i lavoratori. Le pratiche disciplinari applicate in caso di controversie sono quelle previste dalla legislazione vigente e dal CCNL di categoria.

Per la modalità di gestione delle procedure disciplinari si è provveduto ad affiggere in bacheca l'estratto del CCNL di categoria riguardante il codice disciplinare, per illustrare a tutti i dipendenti quali situazioni potrebbero portare all'adozione di tali pratiche.

È messa a disposizione del personale dipendente una cassetta per l'eventuale deposito di reclami scritti e anonimi, anche se, tuttavia, non sono mai stati presenti reclami

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	2022	2023	2024	2025
Richiami scritti	1	3	2	3
Multe	0	0	0	0
Sospensioni	0	0	0	0
Licenziamento	0	1	0	0

Nell'anno 2025 è stato rispettato l'obiettivo fissato e non sono riscontrabili situazioni di particolare rilevanza (in termini di andamento/distribuzione) relativamente a tale aspetto. Principalmente le lettere di richiamo hanno riguardato l'assenza ingiustificata dal lavoro.

Obiettivo 2026	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	31-12-2026	Non applicare sanzioni disciplinari se non strettamente necessario

5.7. Orario di lavoro.



OBIETTIVO 2026: 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

La Casalino Carta non obbliga in alcun modo il dipendente a una durata di lavoro superiore a quella prevista dal CCNL. L'orario di lavoro è suddiviso, nel rispetto di quanto previsto contrattualmente in orario giornaliero e turni in funzione della posizione organizzativa ricoperta.

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 a da CCNL di riferimento.

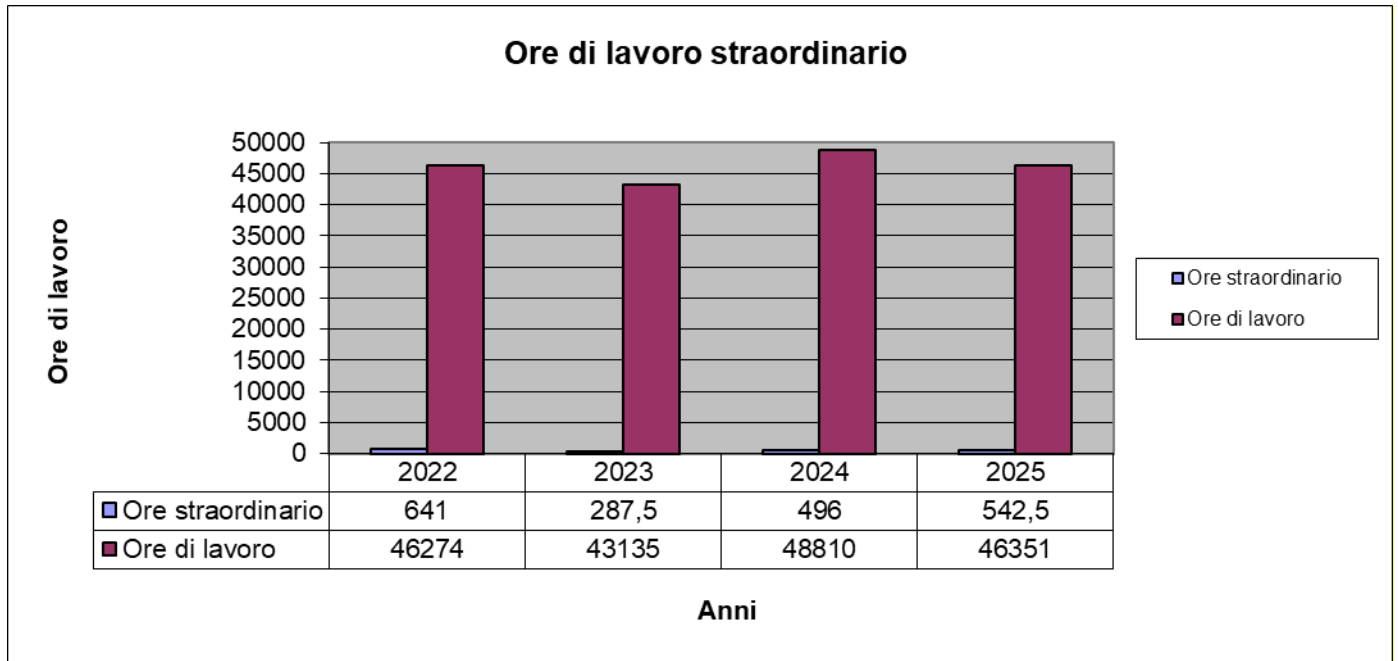
L'azienda garantisce che il lavoro straordinario abbia esclusivamente carattere di eccezionalità, non sia effettuato per incrementi di produzione, ma solo per cause eccezionali dovute ad accadimenti che richiedono interventi immediati e in ogni caso per situazioni che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. Il lavoro straordinario è svolto su base volontaria. Inoltre, l'eventuale lavoro straordinario è remunerato in conformità alla legislazione vigente e al CCNL di categoria applicato. Attualmente non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario. Non si registrano infortuni o incidenti legati al numero di ore lavorate.

Sono permesse e stabilite più interruzioni di lavoro quotidiane (es. pausa caffè).

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.

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 2026	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 ore di straordinario svolte	Ufficio del personale	31-12-2026	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	31-12-2026	Riduzione accumulo di ferie e permessi non goduti

5.8 Retribuzione



OBIETTIVO	2026:
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 ai propri dipendenti una retribuzione proporzionale all'esperienza ed al lavoro in grado di soddisfarne i bisogni e garantirgli una "esistenza libera e dignitosa" (articolo 36 della Costituzione Italiana).

Nel caso in cui vi siano informazioni/cambiamenti legislativi o di posizione/reclami che possano portare dei dubbi in merito alla conformità della retribuzione ai dipendenti, è compito della funzione Risorse Umane recepire tali informazioni ed attivarsi per approfondirle in modo tale da attuare le opportune azioni di rimedio e/o correttive.

Per calcolare la retribuzione di un dipendente ci si attiene ai seguenti elementi:

- tipo di contratto (determinato/indeterminato);
- collocazione (mansioni/curriculum);
- prescrizioni del CCNL e documentazione cogente applicabile in materia contrattuale con i lavoratori.

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.

Gli stipendi sono accreditati a mezzo bonifico bancario entro il giorno 10 del mese successivo.

Compatibilmente con le esigenze produttive si cerca di far godere ai dipendenti tutte le ferie maturate nell'anno.

Obiettivo 2026	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato atteso
Garantire una maggiore comprensione della busta paga	Modello busta paga	Ufficio del personale	31-12-2026	N. incontri con i singoli dipendenti



5.9 *Sistema di Gestione.*

La Casalino Carta srl al fine di attuare la Politica della Responsabilità Sociale, ha implementato e mantiene attivo un Sistema di Gestione (SG) conforme alla norma SA8000. Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (SGRS) è documentato e consta di un insieme di attività e processi inquadrati in un coerente schema organizzativo e gestionale, pienamente integrato nella struttura organizzativa, idoneo a identificare e gestire le interazioni con l'ambiente, i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, e gli aspetti critici in materia di responsabilità sociale di impresa.

In particolare, l'azienda persegue i propri obiettivi in materia di Responsabilità Sociale e ne assicura il raggiungimento attraverso:

- l'impiego di risorse adeguate a gestire lo sviluppo, il mantenimento e il miglioramento del SGRS;
- l'implementazione di procedure gestionali ed operative finalizzate alla corretta attuazione del SGRS e a favorire la piena conformità alla norma di riferimento;
- l'implementazione di un sistema di monitoraggio per tenere sotto controllo i pericoli ed i rischi connessi con l'attività lavorativa, per garantire il rispetto delle prescrizioni

legali applicabili e degli impegni assunti per il miglioramento continuo delle proprie prestazioni;

- la diffusione all'interno della Società della Politica della Responsabilità Sociale e degli obiettivi;
- la formazione del personale interessato;
- l'implementazione di procedure gestionali relative alla selezione e monitoraggio dei fornitori sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard di riferimento;
- l'effettuazione, periodica, del riesame del SGRS e della Politica della Responsabilità Sociale.

Il Sistema di gestione è gestito attraverso un'articolata documentazione che comprende:

- Il Manuale per la Responsabilità Sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica sociale aziendale e la definizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla norma di riferimento;
- 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 SA8000;
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

L'introduzione di tale sistema di gestione all'interno delle attività della Casalino Carta vuole valorizzare i seguenti aspetti:

- l'attivazione di pratiche e strumenti finalizzati ad instaurare un rapporto tra le parti interessate basato sulla fiducia, la correttezza e la trasparenza;
- un atteggiamento sempre più attento alle risorse umane impiegate (rispetto dei diritti e della dignità dei lavoratori, assenza di forme di discriminazioni, tutela della salute, promozione delle risorse umane e del capitale intellettuale e umano interno della Casalino Carta);

L'azienda ha attivato un sistema di monitoraggio dei fornitori rispetto ai requisiti della SA8000 al fine di garantire la diffusione dei principi etici lungo tutta la catena di fornitura.

La politica, applicata a tutti i livelli dell'organizzazione, identifica i principi sui quali la Casalino Carta Srl imposta il proprio impegno orientato verso il miglioramento continuo delle sue attività anche nell'ambito della Responsabilità Sociale.

La politica sarà rivalutata sistematicamente, e se necessario revisionata, al fine di mantenerla adeguata, prendendo in considerazione i cambiamenti nella legislazione ed ogni altro eventuale ulteriore requisito societario.

La politica, viene comunicata, e diffusa, a tutto il personale attraverso il sistema di rete aziendale, affissione in apposita bacheca, e a tutte le parti interessate tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.



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.

Lo standard internazionale SA8000, elaborato nel 1997 dal SAI (Social Accountability International), è oggi alla sua quarta edizione (SA8000:1997, SA8000:2001, SA8000:2008, SA8000:2014). La norma comprende alcuni requisiti sociali orientati all'incremento della capacità produttiva di quelle aziende che in maniera volontaria si impegnano al rispetto di una serie di principi etici nell'ambito dell'intero ciclo produttivo.

La certificazione SA8000 si basa sul rispetto delle norme dell'ILO (International Labour Organization), nonché della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino e della Convenzione ONU per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione.

La Casalino Carta crede che il rispetto dei principi etici della norma internazionale SA8000 sia essenziale nell'ambito della gestione aziendale, per questo è necessario ottenere un riconoscimento ufficiale che dia certezza e concretezza all'impegno volontario intrapreso e che renda possibile diffondere con la massima trasparenza sia i principi adottati, che i risultati ottenuti, allo scopo di dare inizio ad una nuova cultura del lavoro.

La società ha quindi adottato un sistema di gestione della responsabilità sociale nella quale si impegna a rispettare tutti i requisiti previsti dallo standard SA8000, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000. La Casalino Carta ha sottoposto il proprio sistema di gestione della responsabilità sociale alla verifica da parte dell'Ente Certificatore esterno ottenendo la certificazione nel 2014.



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 cui compito è quello di assicurarsi che tutti gli elementi della SA8000 vengano correttamente applicati.

I membri del SPT sono:

- Il Responsabile dei Sistemi di Gestione (Resp. SGS - membro della struttura direttiva aziendale nominato dalla Direzione)
- Il Rappresentante dei Lavoratori SA8000

La responsabilità della conformità allo standard resta comunque sempre della Direzione aziendale.



5.9.3. Pianificazione ed implementazione

Il SPT provvede a condurre periodicamente, solitamente in occasione del riesame di direzione, una valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il SPT, a seguito di tale valutazione, provvede a suggerire alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati.

L'organizzazione attraverso il contatto costante dei membri del SPT con tutto il personale e le attività di monitoraggio implementate (es. audit interni) provvede a dimostrare che il personale ha compreso realmente i requisiti della SA8000.

Inoltre l'SPT provvede a comunicare regolarmente a tutto il personale aziendale informazioni sui requisiti della SA8000 (es. Bilancio SA8000, esito riunioni, esito riesame di Direzione, ecc.).

La Direzione ha attribuito e comunicato i ruoli, le responsabilità e le autorità di tutto il personale aziendale in relazione all'attuazione ed il mantenimento del sistema di gestione della Responsabilità Sociale per permettere loro di contribuire al raggiungimento degli obiettivi e di favorirne il coinvolgimento, la motivazione e l'impegno.

L'azienda garantisce tramite l'organigramma e il mansionario una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità.



5.9.4. Verifiche ispettive interne ed esterne

Nel caso di audit realizzati con o senza preavviso presso l'azienda, allo scopo di certificarne la conformità ai requisiti dello standard SA8000, l'azienda garantisce piena cooperazione con gli auditor esterni per la definizione della gravità e della frequenza di ciascun problema emerso nell'adeguamento allo standard SA8000.

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti della norma SA8000, l'organizzazione provvede a effettuare ad intervalli pianificati audit interni per stabilire se il SRS:

- È conforme a quanto pianificato, ai requisiti della SA8000 ed ai requisiti di Sistema stabiliti dall'organizzazione stessa;
- È stato efficacemente attuato e mantenuto aggiornato.

Inoltre 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.

Al fine invece di coinvolgere le parti interessate, l'organizzazione ha definito e mantiene attivo un processo per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate, all'interno ed all'esterno dell'azienda, i dati e le altre informazioni riguardanti la conformità ai requisiti dello Standard normativo SA 8000, i risultati dei riesami della Direzione e le attività di monitoraggio, attraverso la pubblicazione sul proprio sito web del Bilancio SA8000.



5.9.5. Formazione del personale

L'azienda pianifica ed esegue attività di formazione e di sensibilizzazione del personale, compreso quello di nuova assunzione, a tempo parziale e temporaneo, al fine di dotare il personale delle conoscenze e dell'abilità, che, unitamente all'esperienza, ne migliorano la competenza e sensibilità in materia di responsabilità sociale.

Per quanto riguarda la sensibilizzazione, l'azienda provvede ad esporre nella bacheca aziendale la politica e il bilancio SA8000 contenente le informazioni sul SRS aziendale (Figure coinvolte, requisiti SA8000, ecc.).



5.9.6. Controllo dei fornitori

La Direzione, coadiuvata dal SPT, seleziona e rivaluta annualmente i fornitori/subappaltatori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti dello Standard normativo SA8000. L'obiettivo di queste attività è quello di migliorare le condizioni dei Lavoratori su tutta la filiera produttiva dell'azienda attraverso il pieno coinvolgimento dei propri fornitori/subappaltatori e subfornitori.

Le attività che l'organizzazione si impegna ad intraprendere sono:

- Comunicare i requisiti dello standard alla direzione dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private, etc attraverso l'invio di lettere d'impegno e pubblicazione della Politica e del Bilancio SA8000 sul sito web aziendale.
- Valutare i rischi significativi di non conformità da parte dei fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private etc.

- Fare sforzi ragionevoli per garantire che questi rischi significativi siano affrontati adeguatamente dai fornitori/subappaltatori, dalle agenzie per l'impiego private e dall'organizzazione stessa, ove e quando appropriato, definendo le priorità in base alle proprie possibilità e risorse per influenzare tali soggetti
- Stabilire attività di monitoraggio e tenere traccia delle performance dei fornitori/subappaltatori, delle agenzie per l'impiego private, etc per garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente.

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.

5.9.7. Riesame della direzione e comunicazione esterna.

Il SPT monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- La conformità allo Standard SA8000
- L'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dalla valutazione dei rischi
- L'efficacia delle modalità adottate per soddisfare la politica dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard SA8000

I monitoraggi sono principalmente incentrati sulla determinazione della capacità ed idoneità a conseguire gli obiettivi per la responsabilità sociale stabiliti dall'azienda. Gli indicatori delle prestazioni, gli obiettivi per la responsabilità sociale di ogni singolo indicatore e la frequenza di rilevazione sono definiti annualmente dalla Direzione nel corso del riesame della direzione e riportati nel presente Bilancio SA8000.

Qualora i risultati pianificati non siano raggiunti, sono adottati rimedi ed intraprese azioni correttive, come opportuno, per assicurare la conformità delle attività.

Almeno una volta l'anno, il Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale è sottoposto ad un Riesame da parte della Direzione, finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica sociale, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000.

In tale occasione sono stabiliti gli indicatori per il conseguimento degli obiettivi di miglioramento per l'anno in corso, riportati nel piano di miglioramento.

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.

Quando viene rilevata una non conformità (reale o potenziale) relativa alla politica aziendale e/o ai requisiti dello Standard SA8000 (comprese le segnalazioni o i reclami) il SPT si adopera, coinvolgendo le parti interessate, per:

- Determinare quali processi ed attività sono coinvolti nella non conformità;
- Documentare l'esistenza e l'origine della non conformità;
- Definire il trattamento della non conformità;
- Analizzare le cause che hanno generato la non conformità o che possono generare la non conformità potenziale;
- Valutare l'esigenza di avviare un'azione correttiva o preventiva.

Nel caso in cui si renda necessaria un'azione correttiva o preventiva il SPT provvede, coinvolgendo le parti interessate, a:

- Definire l'azione correttiva o preventiva da adottare
- Definire tempi e responsabilità per l'attuazione e per la verifica dell'efficacia
- Effettuare la verifica dell'efficacia dell'azione adottata

In caso di esito negativo della verifica dell'efficacia il SPT provvede ad aprire una nuova azione correttiva/preventiva con le modalità sopra descritte.

Gli esiti dei trattamenti delle non conformità e delle azioni correttive e preventive avviate vengono comunicate a tutti i lavoratori.

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'inoltro 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.

Dall'ultima verifica interna non emergono carenze in merito alla gestione del sistema per la responsabilità sociale. Il sistema risulta condiviso da tutto il personale.

Ad oggi non vi sono azioni correttive aperte.

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.