



# **CLECA S.p.A. BILANCIO SA8000**

**11/02/2011**

## **0.INTRODUZIONE**

La direzione aziendale di CLECA S.p.A. riconosce e promuove i diritti e i valori fondamentali dell'uomo, contenuti nella dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, e di quanto contenuto nello standard SA8000:2008.

CLECA S.p.A., nel rispetto dei principi per i quali è stata fondata e della creazione di valore, intende promuovere e mantenere nel tempo un sistema di Responsabilità Sociale attraverso le definizioni di un insieme di regole e procedure interne, conformi ai requisiti dello standard SA8000:2008, alla convenzioni ILO e alle leggi vigenti in materia di contrattazione collettiva, secondo i seguenti principi:

- conformità del sistema di gestione SA8000:2008
- conformità a tutti i requisiti sottoscritti dall'azienda che hanno influenza sulla responsabilità sociale
- rispetto di quanto sancito dalla legislazione vigente in materia di lavoro
- disponibilità da parte dell'azienda a favorire il raggiungimento delle aspettative dei lavoratori e delle loro esigenze
- garanzia e mantenimento delle migliori condizioni di sicurezza e igiene per i lavoratori, assicurando allo scopo idonea formazione ed informazione
- solidarietà come valore aziendale e non solamente come valore a se stante
- impegno a non appoggiare né ad intraprendere azioni o comportamenti punitivi.
- Impegno al miglioramento continuo in tema di responsabilità sociale
- Trasparenza dei comportamenti sociali

La direzione intende estendere tali requisiti ai propri fornitori ed attuare programmi di comunicazione interna ed esterna circa i risultati attesi e quelli conseguiti in materia di responsabilità sociale, al fine di promuovere il miglioramento continuo in merito alla sensibilizzazione ed applicazione dei requisiti intrinseci alla responsabilità sociale stessa.

E' stato nominato liberamente e direttamente dal personale addetto un proprio rappresentante che funge da interfaccia con la direzione aziendale nella veste di garante in merito alle problematiche sociali, e al monitoraggio del mantenimento degli standard stabiliti.

Tutto il personale ed i collaboratori hanno il diritto e il dovere di rivolgersi al proprio rappresentante in merito alle tematiche sociali, qualora fossero limitati, minacciati, o addirittura violati i propri o altrui diritti.

La Direzione

## 1.LAVORO INFANTILE

Cleca S.p.A. non impiega e non intende impiegare lavoro infantile e nemmeno dare sostegno ad esso.

Essa lo considera contrario alla propria etica e a qualunque principio di buon senso. Ciò è escluso in modo assoluto nella politica di assunzione dell'azienda.

Per tali motivi CLECA S.p.A. si impegna costantemente a :

- evitare relazioni con soggetti nei quali siano rilevate situazioni di lavoro infantile
- sostenere ove possibile iniziative a favore dell'infanzia
- intraprendere iniziative e/o azioni a favore dei bambini coinvolti nelle situazioni di lavoro di cui sia venuta a conoscenza.
- A rispettare la procedura aziendale PRO 18 del 08/10/09 per porre azioni di rimedio a favore dei bambini per i quali si riscontra una situazione di lavoro infantile e conserva copia del documento di identità dei propri dipendenti.

### RISULTATI 2010

Obiettivo 2010	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabili	Risultato e Esito
Nessun lavoratore minore	Nessuna assunzione di lavoratori minorenni	fotocopie documenti di identità e codici fiscali	31/12/10	Direzione e Resp. Amministrativo	Mantenimento della Politica interna di assunzione. Esito positivo
Promozione dei diritti dell'infanzia	Contattare Onlus e fare donazione (es.onlus save the children)	Donazione annuale o mensile	31/12/10	RDRS /Direzione	Avviato progetto SAVE THE CHILDREN. Esito positivo

**PIANO DI MIGLIORAMENTO 2011**

<b>Obiettivo 2011</b>	<b>Azione</b>	<b>Indicatori di Riferimento</b>	<b>Scadenza</b>	<b>Responsabile</b>
Nessun lavoratore minore	Nessuna assunzione di lavoratori minorenni	fotocopie documenti di identità e codici fiscali	31/12/11	Direzione e Resp. Amministrativo
Promozione dei diritti dell'infanzia	Contattare Onlus e fare donazione (es.onlus Save the children)	Donazione annuale o mensile	31/12/11	RDRS /Direzione

**2.LAVORO OBBLIGATO**

CLECA S.p.A non ricorre né da sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare depositi cauzionali o qualunque documento che possa rendere assoggettato il dipendente all'azienda stessa. CLECA S.p.A. si impegna alla trasparenza con i dipendenti per ciò che riguarda il rapporto di lavoro, le modalità di recesso, le modalità di preavviso in caso di recesso, la composizione della retribuzione e i diritti connessi, fornendo i chiarimenti richiesti e dando la possibilità di consultare le documentazioni. CLECA S.p.A. nel corso del 2010 ha rilevato, mediante un questionario, il grado di soddisfazione dei lavoratori e la percezione del proprio lavoro, di cui si terrà conto per le prossime iniziative di miglioramento. Nel corso del 2010 è stata assicurata l'informazione ai neo-assunti riguardo al rapporto al lavoro, fornendo i chiarimenti necessari.

**RISULTATI 2010**

<b>Obiettivo 2010</b>	<b>Azione</b>	<b>Indicatori di Riferimento</b>	<b>Scadenza</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Risultato e Esito</b>
Mantenimento della fidelizzazione del personale N°licenziamenti /anno= Max.2	Monitoraggio attività amministrative/gestione personale	N° dipendenti che si sono licenziati	31/12/10	Resp.Ammministrativo	Per Bo : 0 licenziamenti (1 pensionamento x anzianità). Esito positivo  MN : 1 (+3 pensionamenti per anzianità) . Esito positivo.
Miglioramento del tasso medio di soddisfazione dei lavoratori (media di 4 per domanda)	Monitorare la soddisfazione dei dipendenti in merito al rapporto con l'azienda	Questionario indagine clima aziendale	31/12/10	RDRS (MN e BO)	Per Bo: incremento valutazione clima aziendale disteso. Esito positivo. Per MN: clima positivo tra colleghi, buono con Management.  Esito positivo.

**PIANO DI MIGLIORAMENTO 2011**

<b>Obiettivo 2011</b>	<b>Azione</b>	<b>Indicatori di riferimento</b>	<b>Scadenza</b>	<b>Responsabile</b>
Mantenimento della fidelizzazione del personale N°licenziamenti/anno= Max.2	Monitoraggio delle attività amministrative	Numero dei dipendenti che si licenziano/anno	31/12/11	RESP.AMM
Mantenimento valutazione del clima aziendale "disteso" oltre 70% (o giudizio/ranking equivalente)	Monitorare la soddisfazione dei dipendenti nell'ambiente di lavoro	Questionario indagine clima aziendale. Verifica propensione lasciare azienda o restare.	31/12/11	RDRS (MN e BO)

**3.SALUTE E SICUREZZA**INTRODUZIONE

Vista la fondamentale necessità di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre nella volontà di evitare danni alla salute dei lavoratori, il rispetto di questo requisito assume un posto di particolare rilevanza nell'azienda.

Cleca si conforma alle prescrizioni dello Standard SA8000 e assicura l'effettiva rispondenza ai criteri di salute e sicurezza, fornendo valide metodologie per la predisposizione di sistemi volti ad individuare, evitare ed affrontare potenziali rischi, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e salubre e preoccupandosi di elaborare e gestire specifiche misure per la riduzione e la prevenzione di incidenti e di gravi danni alla salute dei lavoratori.

Inoltre il management di Cleca, responsabile della qualità della vita dei propri lavoratori, si assicura che tutto il personale esistente, ed anche quello di nuova assunzione, riceva una regolare e documentata formazione legata ai criteri di salute e sicurezza nell'attività lavorativa, anche al fine di permettere a tutti i dipendenti di usufruire in modo adeguato delle misure preventive e protettive applicate all'interno dell'azienda non trascurando la comunicazione a tutti i livelli dell'organizzazione.

La formazione dei dipendenti in materia di salute e sicurezza si ha, in primo luogo, al momento dell'assunzione da parte di PROD e RAQ e, in seguito, la Direzione si preoccupa di svolgerla in maniera periodica (p. es. ca. 1 volta/anno) , durante gli orari di lavoro, al fine di assicurarsi che i propri dipendenti siano costantemente aggiornati ed informati.

Al fine di prevenire incidenti sono state individuate diverse figure che si occupano del controllo e della gestione dei criteri legati alla salute e alla sicurezza.

Pertanto è presente il Responsabile al Servizio di Prevenzione e Protezione (consulente esterno) ed è stato nominato in data 02/10/07 il Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza per lo stabilimento di Bologna (Sig.Sergio Carlini) ed in data 05/06/08 il Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza per lo stabilimento di Mantova (Sig.Luigi Affini).

E' prevista inoltre la figura del medico competente, esterno e nominato dall'azienda, Dott. Lorenzo Ventura, che visita periodicamente il personale per valutarne la salute e l'esposizione ad eventuali rischi; il medico effettua altresì il sopralluogo dell'ambiente di lavoro, al fine di verificarne la salubrità.

Durante la visita, il medico rinnova la formazione verbale ad ogni dipendente e rilascia una relazione sullo stato di salute generale degli stessi.

Sono inoltre garantite la pulizia dei bagni, le necessarie condizioni per l'igiene dei dipendenti e l'accesso ad acqua potabile.

#### INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

L'azienda registra e tiene monitorati tutti gli infortuni dei propri lavoratori. Per presentare in maniera chiara ed attendibile la propria situazione in materia di salute e sicurezza Cleca fornisce i propri dati in merito ad infortuni e malattie registrati sul luogo di lavoro, prendendo in esame gli specifici andamenti registrati negli ultimi tre anni di attività.

<b>INFORTUNI SUL LUOGO DI LAVORO STAB.DI MANTOVA</b>	
<b>2008</b>	<b>0</b>
<b>2009</b>	<b>2</b>
<b>2010</b>	<b>1</b>

<b>INFORTUNI SUL LUOGO DI LAVORO STAB.DI BOLOGNA</b>	
<b>2008</b>	<b>0</b>
<b>2009</b>	<b>0</b>
<b>2010</b>	<b>1</b>

Come si evince dalla tabella negli ultimi 3 anni gli infortuni sia presso lo stabilimento di Mantova che presso lo stabilimento di Bologna sono estremamente contenuti. Nel corso del 2010 si registra 1 infortunio presso lo stabilimento di Bologna, risoltosi con una prognosi di 6 giorni. L'infortunio di Mantova è stato un po' più lungo nel tempo in quanto ha comportato una assenza totale di 80 giorni comprensivo sia di infortunio che di successiva ricaduta.

## ATTIVITA' DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

L'azienda garantisce che i propri dipendenti siano sempre adeguatamente formati in materia di salute e sicurezza.

Gli appuntamenti di formazione e aggiornamento vengono mantenuti durante tutto l'anno lavorativo, e ad essi partecipa la totalità dei lavoratori.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato allo svolgimento di queste attività di prevenzione e sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali per tutti i lavoratori impiegati nelle linee di produzione.

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in base alle reali necessità aziendali e dei lavoratori, nonché nel rispetto dei requisiti di legge previsti.

L'attenzione dell'azienda in materia di salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende alle aree aziendali non produttive, di cui è assicurata sicurezza e pulizia (uffici ecc.).

La sicurezza sul luogo di lavoro si rifà alla normativa cogente (D. Lgs. 81/08). Pertanto anche gli audit ISO 9001 con la loro parte di verifica del rispetto delle norme cogenti e non solo gli audit SA8000 concorrono a verificare eventuali anomalie e gli spunti di questi audit sono stati usati per azioni di sensibilizzazione del personale in materia di prevenzione.

OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2010

Nella tabella che segue sono elencati gli obiettivi raggiunti durante l'anno:

<b>Segnalazione</b>	<b>Obiettivo 2010</b>	<b>Intervento</b>	<b>Scadenza</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Risultato Raggiunto</b>
<b>Per MN e BO:</b> Effettuare a tutto il personale il corso di aggiornamento sulla sicurezza	Svolgimento Corso	Contattare Ing. Sabadini per fissare incontro	31/12/10	RSPP	A Bo non è stata effettuata formazione a tutto il personale da parte di RSPP. Esito negativo.  A Mantova la formazione è stata svolta. Esito positivo.
<b>Per MN e BO:</b> I programmi di addestramento vengono rispettati	Rispettare i programmi di addestramento	Nella definizione dei programmi tenere conto dei vari monitoraggi	31/12/10	RDRS	Per Bo corso di aggiornamento RLS (4ore) 11/06/10. Formazione Preposti 24/02/10 Esito positivo.  MN : Signor Luigi Affini corso approfondito a primavera 2009 presso Associazione MN degli Industriali. Refresh Signor Affini RLS Corso del 24/02/10 = Corso Preposti MN . Corso richiamo per RLS in Regione Lombardia non ancora fattibile come da parere Ass. industriale causa mancanza di disposizioni dalle Autorità. Esito positivo.
E' stato nominato in data 21/10/08 il rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza x MN	Effettuare corso di aggiornamento di 8 ore	Contattare Associazione Industriali di Mantova	31/12/10	RSPP	Svolto corso principale primavera 2009, 32 ore. Più corso 2010 come sopra riportato.  Esito positivo.
Effettuare il rilievo fonometrico a completamento nuovo reparto brodi	Rispetto delle prescrizioni del RSPP	Contattare l'Ing.Cagia per richiedere l'intervento	31/12/10	RSPP	Per Bo implementato il sistema di sicurezza del soppalco miscelazione pressati, con automatizzazione del cancello 17/12/2010.  Per rilievo fonometrico Mantova nuovo reparto brodi (dadi) sono state fatte tutte le attività previste. Documento disponibile.  Esito positivo.

<b>Per MN e BO:</b> Manutenzione Estintori semestrale	Effettuare la manutenzione nei mesi di maggio/novembre (x MN) febbraio/novembre x BO	Contattare l'azienda Manzi Estintori x MN, TPS x BO	31/12/10	RDSS	Per Bo manutenzione di TPS a febbraio e settembre. Esito positivo.  Per MN tutto svolto come da programma. Documentazione controllata. Esito positivo.
Infortuni sul lavoro	Proseguire l'attività di monitoraggio del livello e delle cause di infortunio	Tenere sotto costante controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre	31/12/10	RDRS	Per Bo n° 1 infortunio lieve (ferita superficiale prognosi g 6). Esito positivo.  Per MN un infortunio con ricaduta (80 giorni risultanti da periodici aggiornamenti e integrazioni susseguentisi) Valutata con cura la situazione. Interventi formativi svolti. Numerica infortuni contenuta. Esito positivo.
Per MN: effettuare corso di aggiornamento per il gruppo di Primo Soccorso	Svolgimento corso	Contattare Associazione Industriali di Mantova	30/06/10	RDRS/DG	Effettuato Corso regolarmente.  Esito positivo.
<b>Per MN e BO:</b> effettuare prova di evacuazione antincendio	Effettuare prova simulando un'emergenza incendio	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	31/12/10	RDRS	Per Bo eseguita prova di evacuazione 12/11/10 (verbale e foto)  Esito positivo  MN idem 18/01/10 (verbale e foto)  esito positivo
<b>Per MN e BO:</b> Viene attuata la sorveglianza sanitaria in relazione alla eventuale assunzione di sostanze stupefacenti da parte dei lavoratori che movimentano merci	Effettuare test a magazzinieri e manutentori	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	30/06/10	RSPP/DG	Per Bo eseguiti sui carrellisti (n° 5 dipendenti) esami tossicodipendenza gennaio 2010 .  Esito positivo  Per MN sotto regia Dr. Ventura, svolti tutti i test di legge per i carrellisti (esami tossicodipendenza). Situazione sotto controllo.  Esito positivo.

Segnalazione	Obiettivo 2010	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
<b>Per MN e BO:</b> Art.37 D.lgs.81/08 Formazione preposti da parte del datore di lavoro	Svolgimento Corso	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	30/06/10	RSPP	Preposti , ok formazioni.  24 2 2010 Data svolgimento.
<b>Per MN:</b> Scadenza CPI	Rinnovo CPI	Contattare vigili del fuoco	10/05/10	RSPP/DG	Svolto regolarmente. Esito positivo.
<b>Per BO:</b> La pratica per il rilascio del CPI risulta ancora in fase di aggiornamento	Ottenimento del CPI	Contattare vigili del fuoco	30/06/10	RSPP/DG	Pratiche presentate. Ritardi di rilascio da parte dei Vigili.
<b>Per MN /BO:</b> controllo caldaie	Effettuare il controllo annuale per la caldaia	Contattare azienda per intervento	31/12/10	RLS/DG	Ok BO/MN
<b>Per MN:</b> Verifica paranco alza sacconi bicarbonato	Verifica annuale	Contattare aziendale per intervento	31/12/10	RLS/DG	Ok MN
<b>Per MN e BO:</b> Esecuzione visite mediche a tutti i dipendenti	Visita medica annuale	Contattare il medico competente Dott.Ventura	31/12/10	RDRS /DG	Ok BO /MN

**Nota :** L'analisi del Rischio relativa ai movimenti ripetitivi è stata svolta correttamente e documentata.

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2011

Nella tabella che segue sono elencati gli obiettivi prefissati per l'anno 2011:

Segnalazione	Obiettivo 2011	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
<b>Per MN e BO:</b> Effettuare a tutto il personale il corso di aggiornamento sulla sicurezza	Svolgimento Corso	Contattare Ing. Sabadini o consulente e fissare incontro	30/06/11	RDRS/RSPP /enti di formazione	
<b>Per MN e BO:</b> mantenimento addestramento -primo soccorso -RLS	Mantenere le figure aggiornate (RLS annuale, 1° soccorso triennale)	Corsi di aggiornamento	RLS Bo 06/11 RLS MN 06/11	RDRS/RSPP /enti di formazione	
Effettuare il rilievo fonometrico stab. BO	Rispetto delle prescrizioni del RSPP	Contattare l'Ing. Budriesi per richiedere l'intervento	27/09/11	RSPP	
<b>Per MN e BO:</b> Manutenzione Estintori semestrale	Effettuare la manutenzione nei mesi di maggio/novembre (x MN) febbraio/settembre x BO	Contattare l'azienda Manzi Estintori x MN, TPS x BO	31/12/11	RDSS	
Infortunati sul lavoro	Proseguire l'attività di monitoraggio del livello e delle cause di infortunio	Tenere sotto costante controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre	31/12/11	RDRS /RSPP	
<b>Per MN e BO:</b> effettuare prova di evacuazione antincendio	Effettuare prova simulando un'emergenza incendio	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	31/12/11	RDRS	
<b>Per MN e BO:</b> Viene attuata la sorveglianza sanitaria per eventuale assunzione di sostanze stupefacenti da parte dei lavoratori che movimentano merci	Effettuare test a magazzinieri e manutentori	Rispetto delle prescrizioni di RSPP/medico competente	31/12/11	RSPP/DG/ medico competente	
<b>Per BO:</b> Viene attuata la sorveglianza sanitaria in relazione alle mansioni svolte	Effettuare test spirometria/audiometria per reparto miscelazione Visiotest x impiegati	Rispetto delle prescrizioni medico competente	31/12/11	RSPP/DG/ medico competente	

<b>Segnalazione</b>	<b>Obiettivo 2011</b>	<b>Intervento</b>	<b>Scadenza</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Risultato Raggiunto</b>
<b>Per BO:</b> La pratica per il rilascio del CPI risulta ancora in fase di aggiornamento = attesa rilascio finale	Ottenimento del CPI	Contattare vigili del fuoco	30/06/11	RSPP/DG	
<b>Per MN:</b> Verifica paranco alza sacconi bicarbonato	Verifica annuale	Contattare azienda per intervento	31/12/11	RLS/DG	
<b>Per MN e BO:</b> Esecuzione visite mediche a tutti i dipendenti	Visita medica generica annuale	Contattare il medico competente Dott. Ventura	31/12/11	RDRS /DG	
<b>Per BO:</b> verifica impianto messa a terra	Verifica	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	09/02/11	RSPP/DG	
<b>Per MN e BO:</b> Riunione annuale di prevenzione e protezione	Riunione	Rispetto D.L. 81/08	31/12/11	RSPP/DG/ MEDICO COMPETENTE	
<b>Per MN e BO:</b> Sopralluogo ambiente di lavoro	Sopralluogo	Rispetto D.L. 81/08	31/12/11	DG/ MEDICO COMPETENTE	

#### **4.LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Cleca riconosce ai propri dipendenti il diritto di associazione sindacale e il diritto alla contrattazione collettiva senza ammettere alcuna forma di impedimento diretto o indiretto e garantisce che non vi sia nessun tipo di ripercussione negativa sui lavoratori che scelgono di aderire ai sindacati, preoccupandosi di prevenire ed eliminare casi di discriminazione sul luogo di lavoro.

Attualmente nello stabilimento di Bologna non sono presenti rappresentanti sindacali mentre a Mantova ci sono 3 dipendenti che operano come RSU.

Cio' nonostante Cleca assicura la liberta di scelta ai propri dipendenti.

Nel corso del 2010 presso lo stabilimento di Mantova si sono svolti due incontri sindacali, mentre presso lo stabilimento di Bologna si sono svolti tre incontri sindacali.

#### **RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2010**

<b>Obiettivo 2010</b>	<b>Azione</b>	<b>Indicatori di Riferimento</b>	<b>Scadenza</b>	<b>Risultato</b>
Proseguire nelle assemblee con i sindacati	Proseguire nell'organizzazione di incontri con le OO.SS	Promozione di riunioni	31/12/10	2 incontri a Mantova 3 incontri a Bologna. Esito positivo
Elezione del nuovo Rappresentante Sindacale dei lavoratori (RSU) x BO e MN	Incontro sindacale	Elezione per votazione	31/12/10	Bologna esito negativo. Mantova esito positivo. Abbiamo RSU su MN attivi.

#### **PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2011**

<b>Obiettivo 2011</b>	<b>Azione</b>	<b>Indicatori di Riferimento</b>	<b>Scadenza</b>	<b>Responsabile</b>
Proseguire nelle assemblee con i sindacati	Proseguire nell'organizzazione di incontri con le OO.SS	Promozione di riunioni	31/12/11	
Elezione Rappresentante Sindacale dei lavoratori (RSU) x BO	Incontro sindacale	Elezione per votazione	31/12/11	

## **5.DISCRIMINAZIONE**

### INTRODUZIONE

Cleca applica nel proprio sistema di gestione quei principi e valori richiamati dalla Costituzione della Repubblica Italiana, riconoscendo pari dignità sociale senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

La direzione assicura pertanto, di non adottare o dare sostegno ad alcuna pratica discriminatoria e verifica costantemente le condizioni in cui si trovano a vivere e ad operare i propri dipendenti evitando e prevedendo casi di comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, passibili di essere ritenuti come sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o addirittura volti allo sfruttamento dell'essere umano.

L'uguaglianza di trattamento viene garantita in tutti gli ambiti della vita lavorativa, sia con riferimento ad aspetti legati al mondo del lavoro come assunzione, formazione, promozione, retribuzione, licenziamento e pensionamento, sia con riferimento ad aspetti di carattere strettamente personale evitando forme di discriminazione anche indiretta e tutelando il diritto del personale di seguire principi o pratiche ritenuti propri in nome di specifiche usanze, credo o costumi direttamente legate alla propria sfera sociale o culturale.

### RECLAMI E SUGGERIMENTI

I dipendenti sono stati informati circa la possibilità di presentare reclami e di avanzare i suggerimenti che ritengono opportuni direttamente agli enti preposti per il controllo come l'SGS.

A questo proposito è stato messo a disposizione dei dipendenti un apposito cartello, apposto in bacheca, riportante indirizzi, numeri di telefono e recapiti web degli enti indicati.

L'azienda garantisce, inoltre, che qualora i dipendenti decidano di fare ricorso a questa modalità di reclamo non vengano applicate nei loro confronti pratiche discriminatorie di qualunque tipo.

Al fine di facilitare la comunicazione fra i vari livelli aziendali è stata messa a disposizione dei dipendenti un'apposita cassetta dei suggerimenti dove ciascun lavoratore può inserire, in forma anonima o meno, i propri reclami e i propri suggerimenti. I lavoratori sono stati pertanto informati in merito al proprio diritto di presentare insoddisfazioni e di avanzare proposte che si ritengono utili per il miglioramento della vita aziendale. A Mantova la cassetta è stata posizionata in corrispondenza del timbratore, a Bologna nel locale mensa, per rendere liberi i dipendenti di usufruirne nel modo più libero possibile, senza sentirsi sottoposti a qualunque tipo di pressioni da parte della direzione.

Nel corso del 2010 vi è stato un reclamo pervenuto in forma scritta da alcuni dipendenti e prontamente risolto dalla direzione.

Presso lo stabilimento di Bologna non si rilevano reclami nel corso del 2010.

## I LAVORATORI IN AZIENDA

L'attività della direzione è volta all'applicazione di solide garanzie di un comportamento equo e soprattutto etico, in grado di non accentuare o creare eventuali ingiustizie o diversità nell'ambiente lavorativo, garantendo l'assunzione del nuovo personale sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire, e fondando la propria politica su di una specifica forma di uguaglianza tra i lavoratori, sia a parità di lavoro, sia qualora si tratti di svolgere diverse mansioni. Per riassumere la situazione aziendale si è scelto di fare riferimento ad una serie di indicatori che siano in grado di fornire una valida testimonianza della conformità di Cleca al requisito inerente l'applicazione di criteri discriminatori.

Questi indicatori sono:

- **Composizione della forza lavoro in base al sesso**

Il numero dei lavoratori e i rapporti di eventuali nuove pratiche di assunzione svolte da parte dell'azienda vengono costantemente registrati dalla Direzione e non evidenziano nessun elemento di carattere discriminatorio che possa pregiudicare l'attività lavorativa dei dipendenti.

La situazione ad oggi è la seguente:

<b>LAVORATORI IMPIEGATI IN CLECA –STAB.MANTOVA</b>			
<b>Anno</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
2010	27	31	58

<b>LAVORATORI IMPIEGATI IN CLECA –STAB.BOLOGNA</b>			
<b>Anno</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
2010	11	6	17

Come si evince dalla tabella presso lo stabilimento di Mantova la forza lavoro femminile è superiore rispetto a quella maschile.

Nello stabilimento di Bologna il numero di lavoratori è molto più esiguo rispetto alla sede di Mantova ed il numero degli uomini è superiore rispetto a quello delle donne per via della tipologia di attività, che richiede, in varie mansioni (impasti e confezionamento cubetti estrusi), un discreto sforzo fisico, non paragonabile con quello di sola gestione di una linea di confezionamento delle polveri.

- **Distribuzione per categoria di impiego**

<b>CLECA SPA – STABILIMENTO DI MANTOVA</b>		
<b>Categoria di Impiego</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
<b>Manutenzione</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>Magazzino</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>Addetti ai Semilavorati</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Impiegati</b>	<b>8</b>	<b>5</b>
<b>Agenti di Vendita</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Addetti al reparto Confezionamento</b>	<b>26</b>	<b>2</b>
<b>Autisti</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

<b>CLECA SPA – STABILIMENTO DI BOLOGNA</b>		
<b>Categoria di Impiego</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
<b>Manutenzione</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Magazzino</b>	<b>0</b>	<b>1 e 1/2</b>
<b>Addetti ai Semilavorati</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Impiegati</b>	<b>2</b>	<b>1 e 1/2</b>
<b>Addetti al reparto Confezionamento</b>	<b>4 (due in maternità)</b>	<b>4</b>

Come si evince dalle tabelle sopra riportate le donne presenti in azienda svolgono soprattutto attività di ufficio o attività di confezionamento sulle linee produttive, mentre gli uomini si occupano dell'utilizzo dei macchinari, delle produzioni di semilavorati da confezionare e carichi e scarichi di magazzino.

## INDAGINE SUL CLIMA INTERNO BOLOGNA

Come da piano di miglioramento nel corso del 2010 l'azienda si è impegnata a portare a termine l'analisi sul clima interno per verificare la percezione dei lavoratori in termini di discriminazione.

I risultati di tale indagine sono stati accuratamente elaborati e resi noti a tutti i dipendenti.

Di seguito i risultati del questionario di valutazione del clima aziendale presso lo stabilimento di **Bologna**:

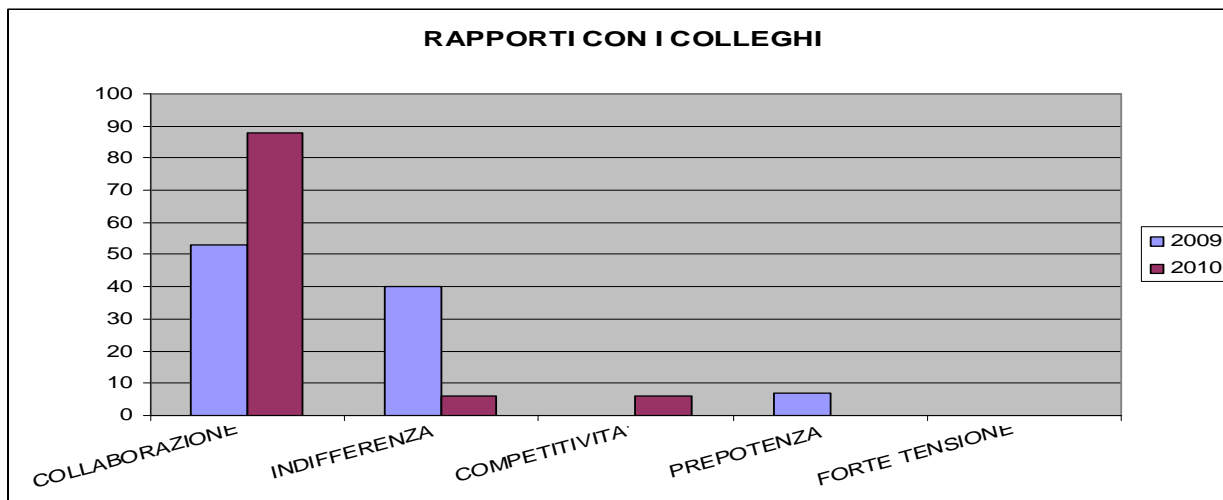
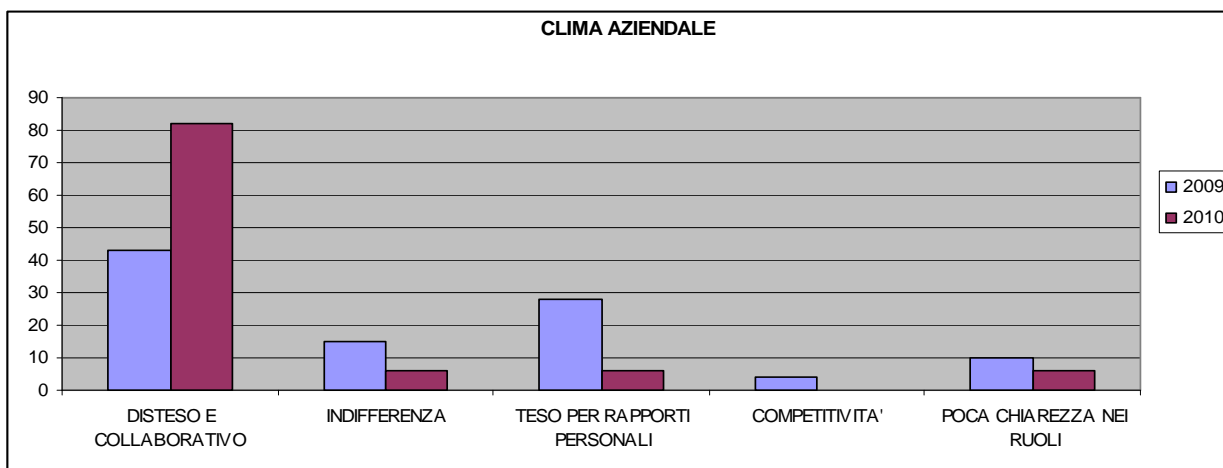
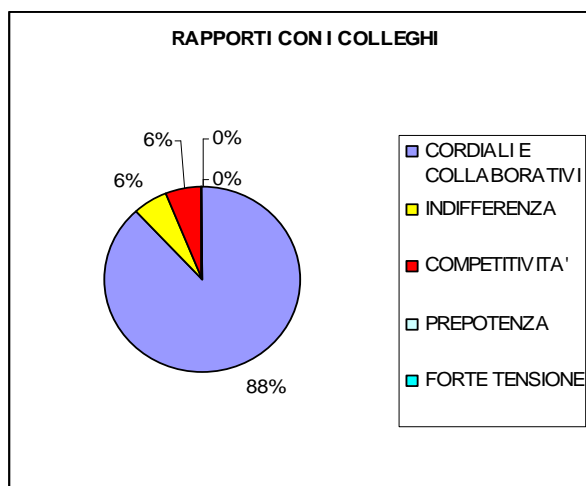
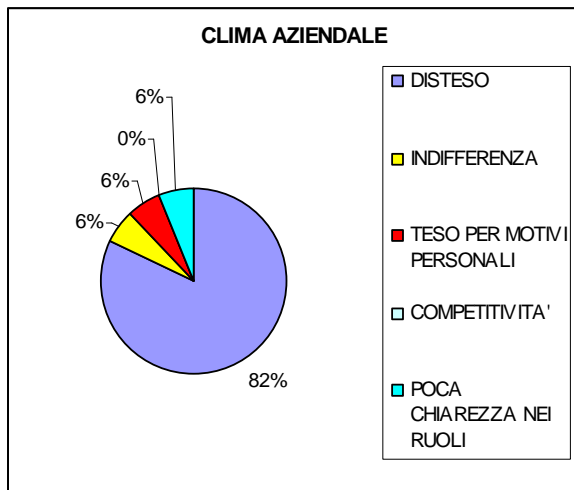
### **PREMESSA**

In applicazione della norma SA 8000, al fine di valutare la qualità interna dell'ambiente lavorativo, Cleca S.p.A. ha distribuito ai propri dipendenti, un questionario.

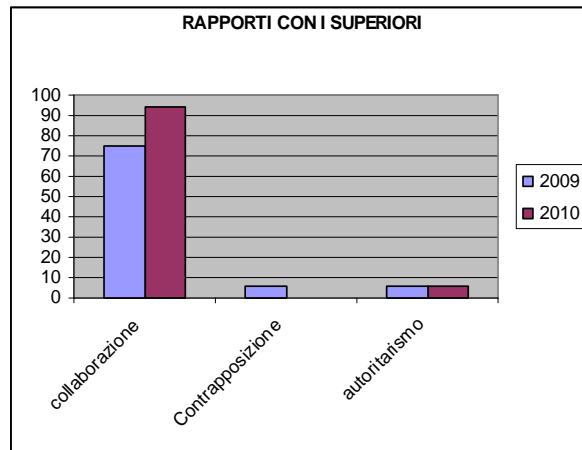
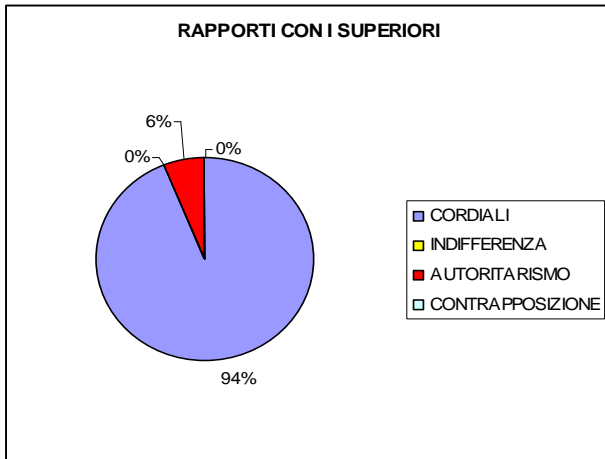
Il questionario non è stato leggermente differenziato da quello utilizzato nell'anno 2009, al fine di far emergere una valutazione più dettagliata da ciascun dipendente, su ogni singolo aspetto. La possibilità della forma anonima permette per alcuni la maggiore libertà nell'esprimere il proprio commento sull'ambiente di lavoro, ma la possibilità della firma (facoltativa), ha riscontrato come l'anno scorso, il maggior successo, condizione preferita da 11 lavoratori su 16 (69%), al fine di comunicare espressamente alla direzione il proprio parere; tale dato, può avere una lettura di serenità di rapporto tra lavoratori e direzione, intesa come dialogo e non come sottomissione.

### **ANALISI DEI DATI**

Dalla compilazione dei questionari, emerge sostanzialmente un buon livello della qualità interna, ed in particolare un miglioramento generale del livello qualitativo dell'ambiente di lavoro: oltre l'80% delle risposte indicano un clima azienda disteso e di collaborazione (rispetto al 43% dell'anno precedente) e rapporti tra colleghi cordiali e collaborativi (condizione indicata l'anno scorso nel 53% delle risposte).

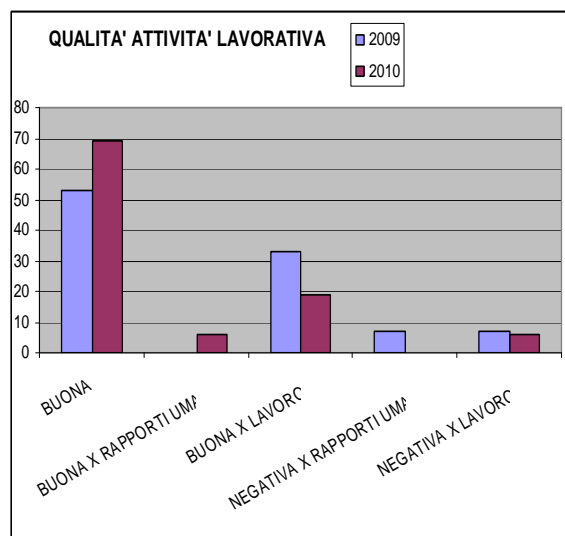
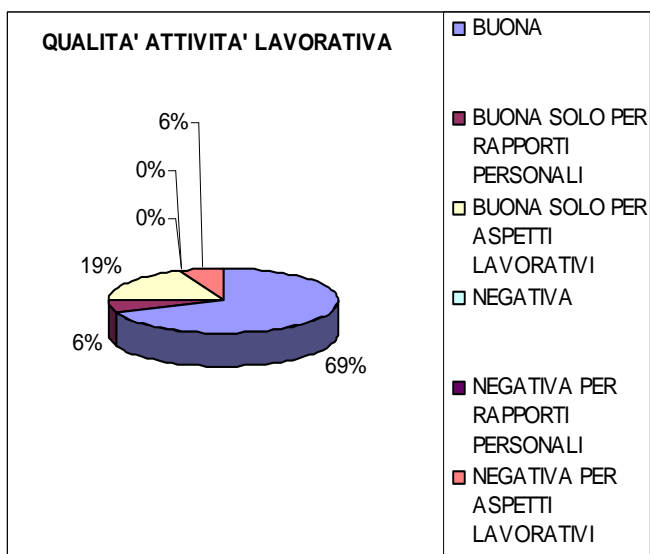


E' incrementata significativamente la qualità dei rapporti con i diretti superiori, valutati cordiali e collaborativi nel 94% dei casi, rispetto al 75% del 2009.

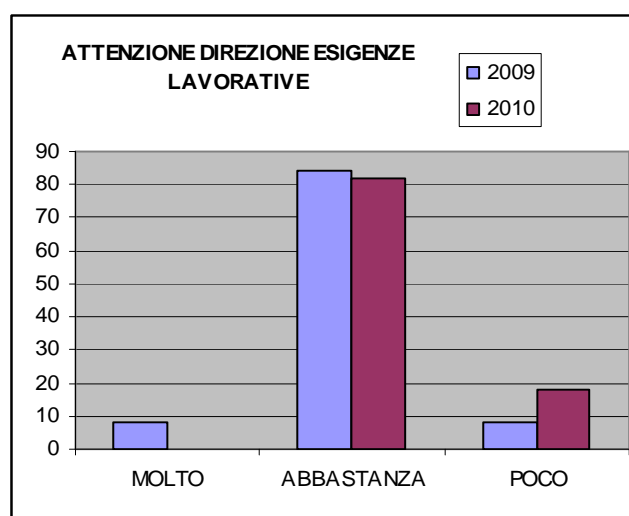
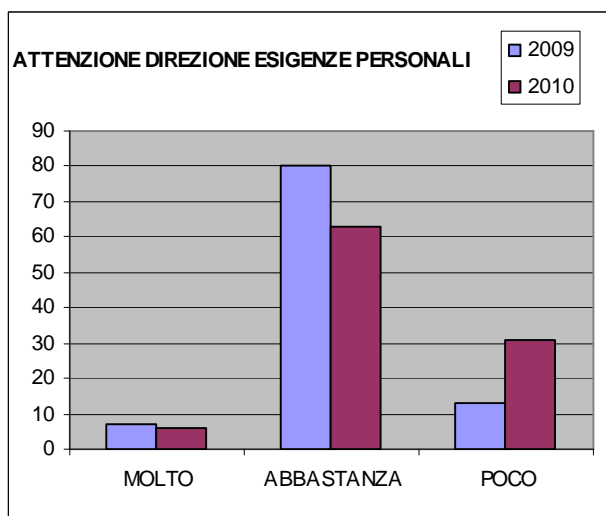
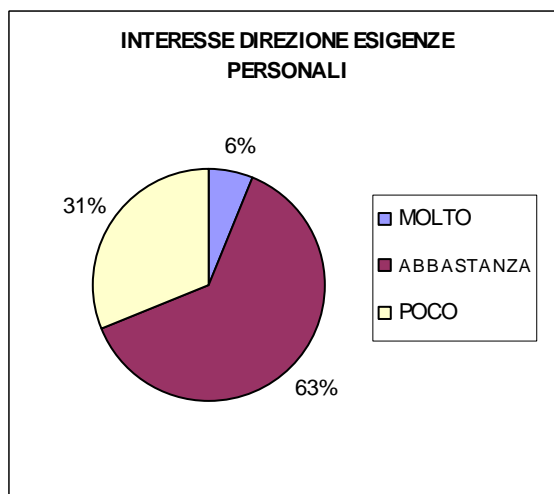
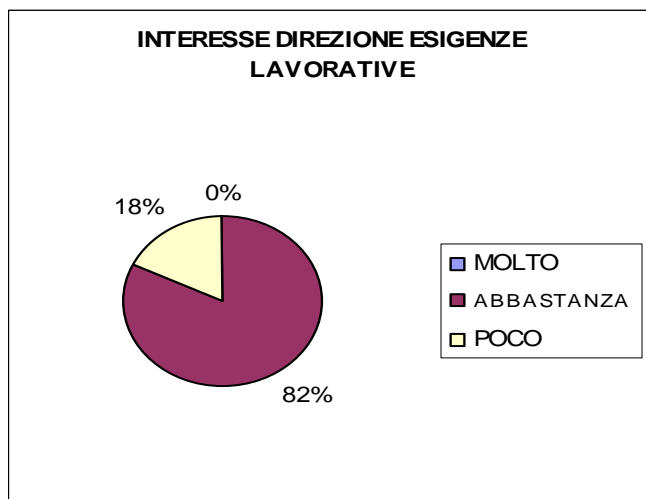


Anche la collaborazione fra colleghi ha ottenuto un miglioramento passando dal 53% del 2009 al 69% nel 2010; le poche segnalazioni di ridotta o assente (solo un lavoratore) collaborazione, sono imputabili prevalentemente a problemi di incompatibilità o comunque personali, indipendentemente da motivi lavorativi.

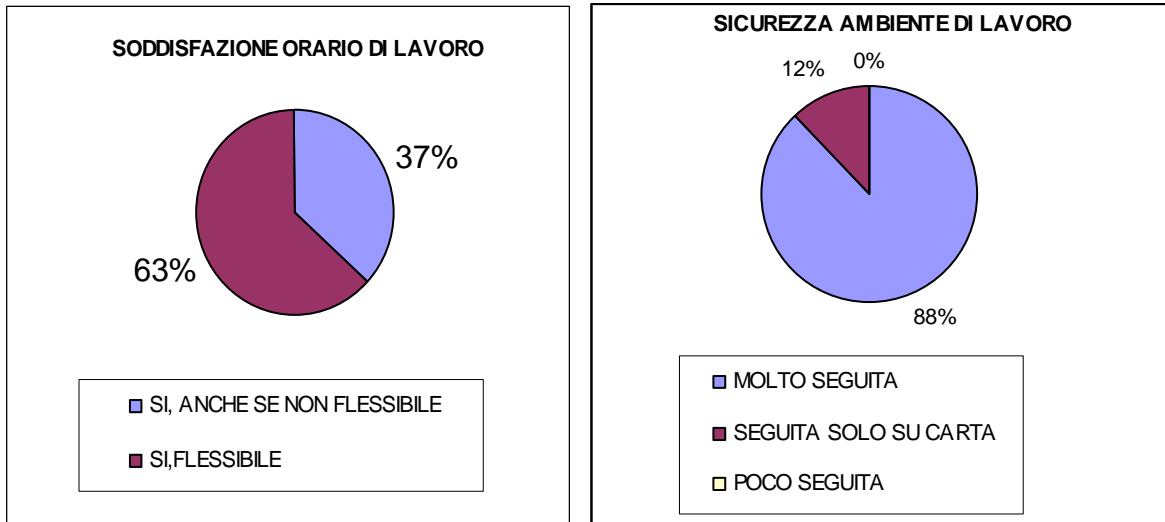
La valutazione della qualità della vita dei dipendenti, ha di conseguenza registrato un miglioramento, essendo stata definita "buona sotto tutti gli aspetti" dal 69%, rispetto al 53% del 2009.



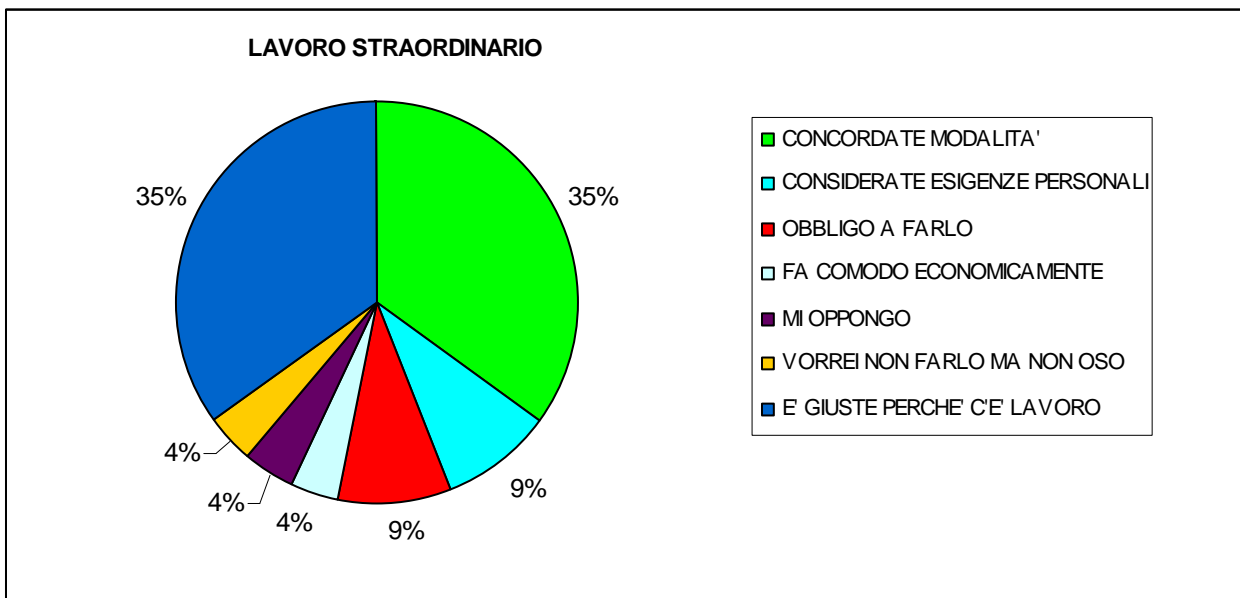
Leggermente in decremento la valutazione dell'interesse della Direzione alle esigenze personali ed a quelle legate all'attività lavorativa.



Come per l'anno precedente, la valutazione relativa alla sicurezza dell'ambiente di lavoro ed all'orario di lavoro, rimane stabilmente positiva da parte di tutti i dipendenti.



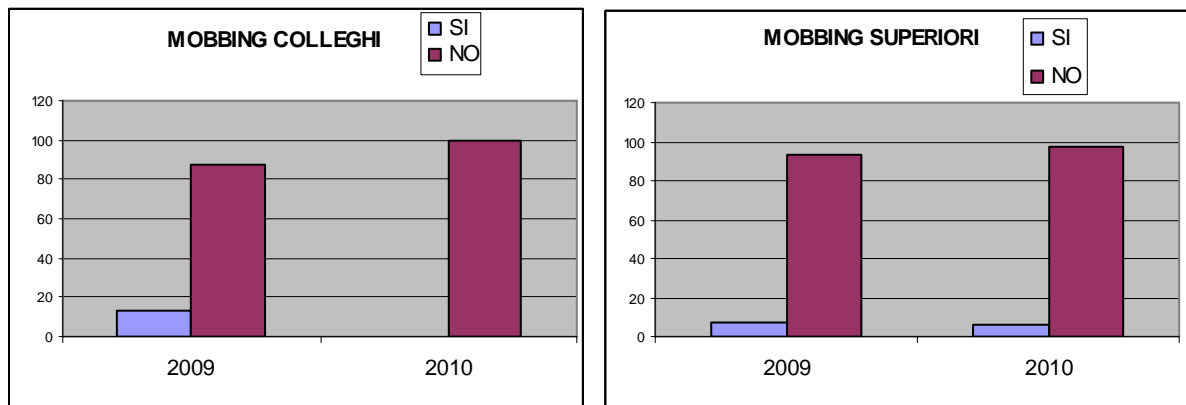
In merito all'orario di lavoro, compare una segnalazione di "obbligo a trattenersi oltre l'orario previsto"; non essendo presente nessuna segnalazione negativa nella domanda precedente, espressamente riferita all'orario di lavoro, è supponibile che tale segnalazione sia riferita allo straordinario, dove compaiono, anche se in forma molto limitata, alcune segnalazioni negative (2 persone indicano che si è obbligati a farlo); per i restanti dipendenti invece, prevalgono nettamente le risposte in cui appare giusto farlo perché indice di buon andamento del lavoro e vengono concordate le modalità di attuazione.



Rispetto al 2009 rimane stabilmente positiva la soddisfazione per il lavoro svolto.

Scompaiono le segnalazioni di mobbing tra colleghi, evidenziate nell'anno precedente, a dimostrazione del miglioramento dei rapporti fra i dipendenti.

Compare una segnalazione di mobbing, anche se viene espressamente indicata come condizione "indiretta". Nella domanda n° 3 (rapporti con i diretti superiori), tale lavoratore non ha indicato la risposta "di totale contrapposizione", ma quella di "autoritarismo"; date queste due considerazioni, pur non sottovalutando la cosa ed invitando la Direzione ad approfondire, si può supporre che la segnalazione, possa essere scaturita in seguito a diverbi generati a spot, in relazione alla gestione del lavoro.



Nell'ultima domanda, in cui si richiede se i lavoratori intendano inoltrare comunicazioni alla Direzione, è presente un'unica segnalazione, che viene inserita nel presente report e, come indicato da SGS, si richiede alla Direzione di trattare tale richiesta come se fosse stata introdotta nella cassetta a disposizione dei dipendenti

La richiesta in oggetto viene trattate in fondo al presente report in una specifica sezione che non viene divulgata ai lavoratori, ma trattata in forma riservata alla Direzione.

## CONCLUSIONI

Nel complesso il clima aziendale è da considerarsi decisamente positivo. Permangono alcuni problemi interpersonali, dovuti prevalentemente all'incompatibilità individuale. Compare ancora una segnalazione di mobbing da parte di un superiore, in cui viene espressamente indicato il responsabile, ma che va valutata anche in funzione di quanto indicato dal lavoratore che ne fa segnalazione; sarà premura della Direzione, verificare la fondatezza della

segnalazione e l'entità del disagio segnalato, oltre all'attuazione di eventuali misure correttive, al fine di eliminare definitivamente la problematica e analizzare compiutamente il contesto .

### INDAGINE SUL CLIMA INTERNO MANTOVA

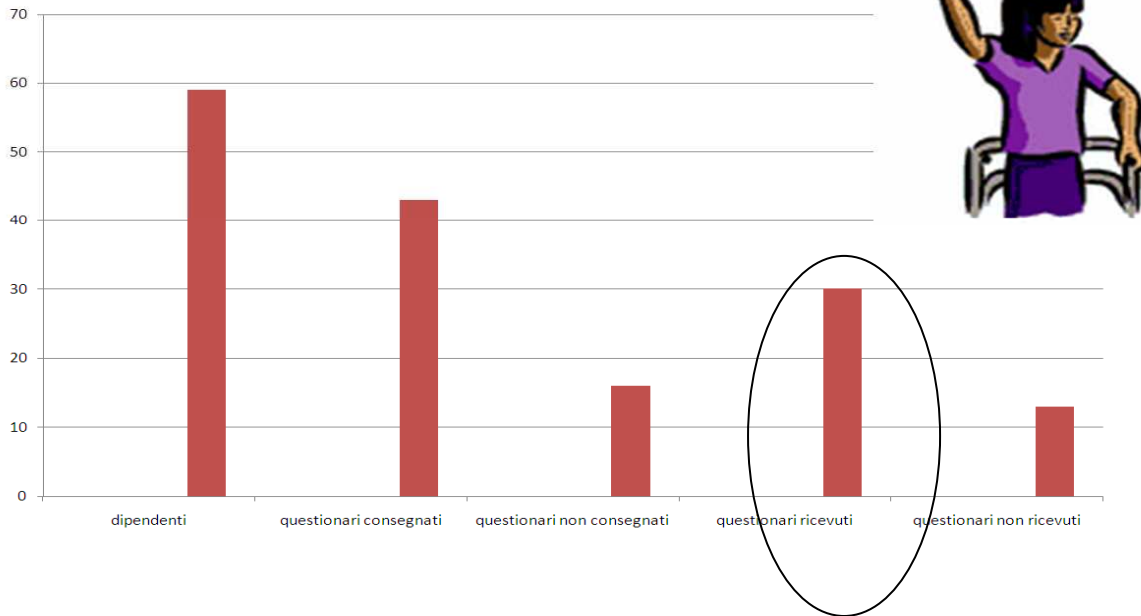
Il clima aziendale su MN è stato monitorato con un'indagine un poco innovativa.

Di seguito i risultati del questionario di valutazione del clima aziendale presso lo stabilimento di **Mantova**:

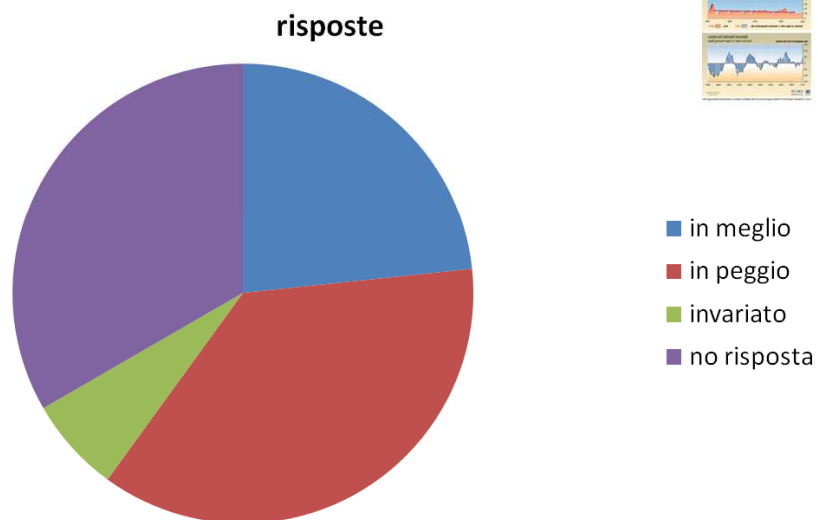
- I dipendenti hanno partecipato in numero sufficiente/buono all'indagine. I tre quarti dei questionari dati sono stati ricevuti indietro compilati.
- Solo circa 1/3 dei rispondenti afferma che il clima è peggiorato nell'ultimo anno, circa 2/3 affermano invariato, migliorato, o non rispondono.
- I rapporti con i capi vengono ritenuti nella quasi totalità almeno sufficienti ( se non buoni-ottimi).
- La SA 8000 viene ritenuta utile anche se con poco scarto rispetto a chi non la ritiene utile a migliorare il clima.
- I lavoratori preferiscono che la SA 8000 dia un contributo per il rispetto dei valori etici e dei diritti umani, o anche per la qualità del lavoro dei lavoratori stessi. Più bassa la priorità attribuita alle tematiche ambientali.
- Alta fedeltà e alto desiderio di non cambiare l'azienda testimoniano di una sostanziale soddisfazione dei lavoratori anche al di là degli aspetti visti precedentemente.
- Nel complesso si evince un quadro abbastanza sereno e confortante con forti connotati di fidelizzazione e "affiatamento", e molto bassa disponibilità a lasciare il contesto aziendale preferendo altre esperienze.

# MANTOVA

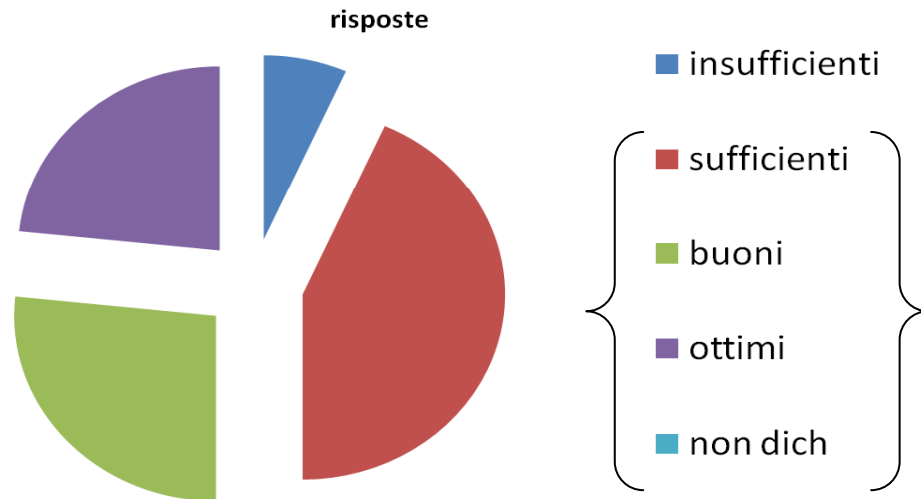
## Dati generali



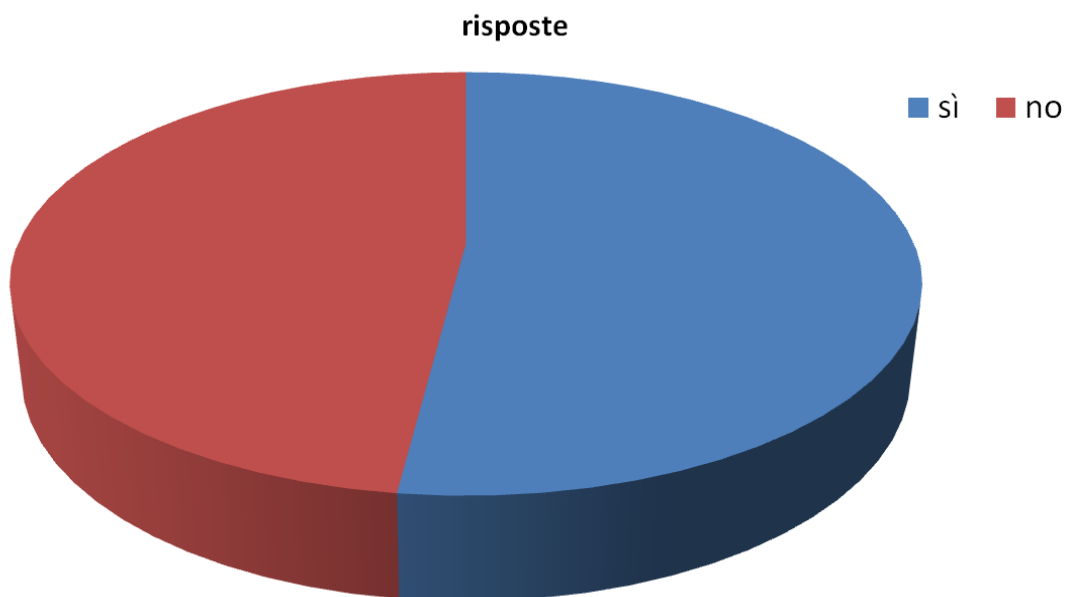
## Clima azienda: come è cambiato nell'ultimo anno?



## Rapporti con i superiori per qualità sono:



## SA8000 ha migliorato sicurezza salute e clima azienda?



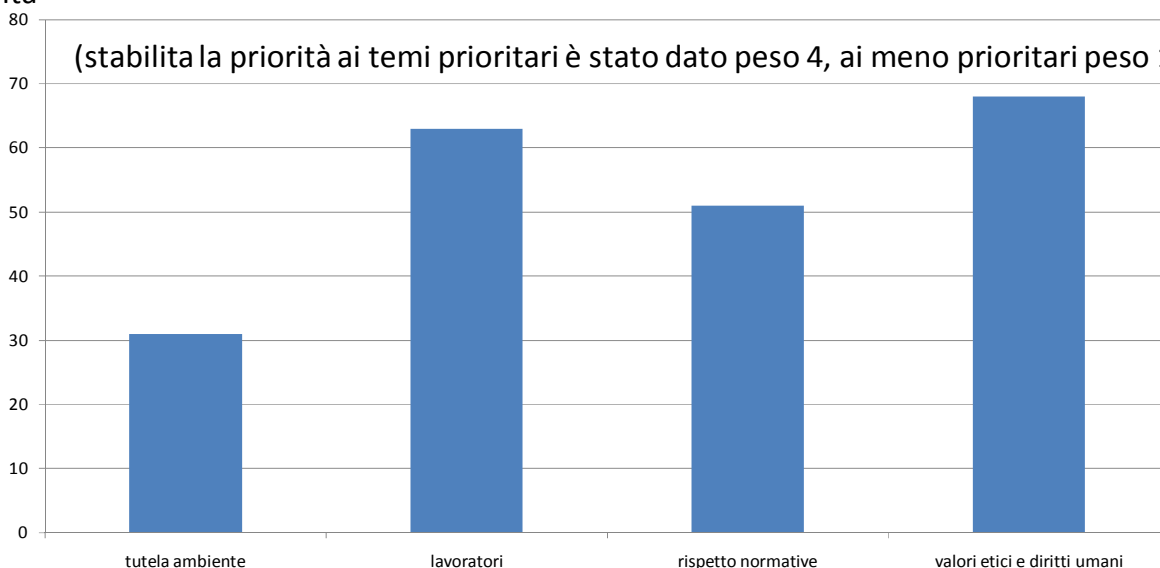
# Quali priorità per CLECA ( 2010-2011 )?



Grado  
priorità

risposte

(stabilita la priorità ai temi prioritari è stato dato peso 4, ai meno prioritari peso 1)



Assicurazione Qualità

11

## I miei rapporti con l'azienda....

risposte

nessuna affermazione di queste

mi piace e mi impegnerei di più

ne parlo bene se capita

la cambierei

non la cambierei



Assicurazione Qualità

0 2 4 6 8 10 12 14 16

26

Circa il raggiungimento degli obiettivi, si puo' affermare quanto segue:

<b>Obiettivo 2010</b>	<b>Azione</b>	<b>Indicatori di Riferimento</b>	<b>Scadenza</b>	<b>Risultato</b>
Per MN: Aumentare la comunicazione fra dipendenti e direzione.	Far conoscere i fatturati, i volumi, il tasso di assenteismo e malattia in azienda.	Questionario	31/12/10	La comunicazione c'è stata in tre sedi: cena aziendale, convention a Pozzolengo e Convention a Verona. Sono state spiegate le strategie aziendali e i risultati => nella cena aziendale la partecipazione è stata molto alta (indice di buon dialogo, buon clima ). Esito in parte positivo.
Per BO: Aumentare la comunicazione fra dipendenti e direzione	Pianificare incontri in stabilimento con la direzione	Riunioni	31/12/10	Non è stata realizzata nessuna riunione ufficiale. Si è svolta a novembre 2010 la cena aziendale per festeggiare i 10 anni di acquisizione dello stab. di BO. Partecipazione totale. Esito: parzial. positivo
Per MN: Aumentare la fiducia nei dipendenti verso la norma SA8000	Formazione	Questionario	31/12/10	L'esito del questionario è incerto circa 50/50%, non tutti sono convinti dei benefici di SA800.  Tuttavia il personale preferisce restare in azienda e si sente legato a CLECA. Esito in parte positivo.
Per BO: Mantenimento della soddisfazione da parte dei lavoratori	Indagine sul clima aziendale	Questionario	31/12/10	Buon risultato della valutazione clima interno. Esito positivo.

<b>Incontro</b>	<b>Convention Pozzolengo Estate 2010</b>	<b>Cena San Martino Autunno 2010</b>	<b>Convention Verona Inverno 2010 2011</b>
Coinvolgimento di tutti i collaboratori	no	sì	no
Coinvolgimento di tutte le risorse area vendite	sì	no	sì
Spiegate strategie	sì	sì	sì
Spiegati risultati parziali raggiunti	sì	sì	sì

Come comunicazione dai dipendenti all'azienda, oltre alla comunicazione ai sensi della SA8000 è stata istituita una nuova Cassetta delle idee per favorire la comunicazione di idee di miglioramento ai sensi del sistema ISO 9001. Per il momento l'utilizzo di questo nuovo strumento è modesto, ma sono già state raccolte diverse idee.

A fronte dei risultati ottenuti presso i due stabilimenti ed in generale considerando i fatti registrati abbiamo potuto trarre delle conclusioni, che si sono tradotte in obiettivi per il prossimo anno:

**PIANO DI MIGLIORAMENTO 2011**

Obiettivo 2011	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabile
Per MN: Aumentare la comunicazione fra dipendenti e direzione	Far conoscere i fatturati, i volumi, il tasso di assenteismo e malattia in azienda, nei limiti di quanto permesso per legge.	Questionario	31/12/11	DG/AD
Per BO: Aumentare la comunicazione fra dipendenti e direzione	Pianificare n° 2 incontri tra figure Resp. stabilimento e Direzione, R. commerciale, R. amm.	Svolgimento incontri	31/12/11	DG/AD
Per MN: Aumentare la fiducia nei dipendenti verso la norma SA8000	Formazione e applicazione della SA 8000 in azienda	Questionario	31/12/11	RDRS
Per BO: Mantenimento della soddisfazione da parte dei lavoratori Soddisfazione lavoro svolto (molto+abbastanza)≥85%	Indagine sul clima aziendale	Questionario	31/12/11	RDRS

**6. PRATICHE DISCIPLINARI**

L'azienda cerca di evitare comportamenti sanzionatori, se non assolutamente indispensabili e quindi solo in caso di violazioni di grave entità, allo scopo di non esasperare la vita in azienda e gli equilibri che sono alla base del buon funzionamento dell'azienda stessa.

Sia a Mantova che a Bologna non sono state effettuate emissioni di pratiche disciplinari verso i dipendenti.

**RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2010**

Obiettivo 2010	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Risultati
Nessuna emissione di pratiche disciplinari	Tenere monitorato il presente punto della norma	Lettere di richiamo	31/12/10	Mantova: 0 Bologna: 0 Esito positivo

**PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2011**

Obiettivo 2011	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabili
Nessuna emissione di pratiche disciplinari	Tenere monitorato il presente punto della norma	Lettere di richiamo	31/12/11	AD/DG

## 7. ORARIO DI LAVORO

### INTRODUZIONE

Consapevole dell'importanza di garantire un orario di lavoro adeguato Cleca fissa la propria attività lavorativa secondo quanto determinato dalla legislazione nazionale e dalle norme dei contratti collettivi del settore applicato, che vietano la possibilità per le aziende di superare le 39 ore di lavoro ordinario.

Eventuali modifiche alla distribuzione delle ore nell'arco della settimana e/o dell'anno vengono, comunque, concordate con i lavoratori, così come avviene per quanto riguarda la pianificazione delle ferie, dei permessi e degli eventuali congedi dall'attività lavorativa.

Il lavoro straordinario viene effettuato in occasione di circostanze economiche eccezionali, o a seguito di ingenti ordini a limitata scadenza e, in ogni caso, qualora sia richiesto un consistente incremento della produzione per offrire un servizio sempre completo ed efficiente e garantire la soddisfazione dei propri clienti

Le ore di lavoro straordinario sono, quindi, esclusivamente volontarie e ai lavoratori viene riconosciuto e garantito il diritto di comprendere il metodo di calcolo per la retribuzione specifica di tali ore, che deve essere comunque maggiore rispetto alla normale retribuzione ottenuta per le ore di lavoro ordinario.

### ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro, suddiviso in 5 giornate lavorative, è articolato secondo quanto illustrato nella tabella seguente:

<b>ORARIO DI LAVORO CLECA STABILIMENTO DI MANTOVA</b>	
ORARIO PRODUZIONE	8.00-12.00 /13.30-17.30 (da Lunedì a Giovedì) 8.00-12.00/13.30-16.30 (il Venerdì)
ORARIO DI UFFICIO	8.30-12.30 / 14.00-18.00 (da Lunedì al Giovedì) 8.30-12.30/ 14.00-17.00 (il Venerdì)
TURNI DI LAVORO (solo in casi di lavoro eccezionale)	6.00-14.00 14.00-22.00

<b>ORARIO DI LAVORO CLECA STABILIMENTO DI BOLOGNA</b>			
ORARIO PRODUZIONE	7,30-10,15	10,30-13	13,45-16,30
	8,00-10,15	10,30-13	13,45-17,00
ORARIO DI UFFICIO	8,00-10,15	10,30-13	13,45-17,00
ORARIO LABORATORIO	Lunedì + Martedì 8,00-13,00		13,30-17,00
	Mercoledì + Venerdì 8,00-13,00		13,30-16,00
TURNI DI LAVORO (solo in casi di lavoro eccezionale)	6,00-10,00	10,15-13,45	
	13,45-17,00	17,15-21,30	

STRAORDINARI

Presso lo stabilimento di Bologna le ore di straordinario effettuate rientrano nei limiti previsti dalla legge e sono limitate ad alcune figure/attività; si riporta di seguito il conteggio di ore straordinarie eseguite dal Responsabile di produzione e dal personale di magazzino (espresso come media/persona, considerando che collaborano in tale area , una persona a tempo pieno ed una ed una che si suddivide tra magazzino ed ufficio).

<b>ANNO 2010</b>	<b>Responsabile Produzione</b>	<b>Magazzino Media ore/persona</b>
Gennaio	23.5	12.3
Febbraio	17	13.3
Marzo	17	11.7
Aprile	14	7.7
Maggio	16.5	5
Giugno	11	8.3
Luglio	6.5	8
Agosto	2.5	7
Settembre	13.5	12.2
Ottobre	28	12
Novembre	10.5	14
Dicembre	14	9.3

Presso lo stabilimento di Mantova invece le ore di straordinario vengono effettuate in alcune categorie (manutenzione, semilavorati, magazzino)

Poiché l'analisi effettuata nel 2008 aveva evidenziato un aumento delle ore di straordinario per alcune categorie di lavoratori (autisti, magazzinieri, addetti ai semilavorati, manutentori), la Direzione aveva ritenuto opportuno effettuare monitoraggi mensili per verificare la frequenza di circostanze in cui viene richiesto ai dipendenti di effettuare lavoro straordinario, cercando di limitarne il numero.

I dati relativi al 2009 hanno evidenziato, rispetto all'anno precedente, un sensibile calo delle ore di straordinario in tutte le categorie "a rischio ore".

Di seguito viene illustrata la situazione relativa agli straordinari delle varie categorie per l'anno 2010: la situazione 2010 evidenzia degli aspetti complessi.

<b>Addetti Semilavorati</b>	<b>Anno 2009 Ore Media</b>	<b>Anno 2010 Ore Media</b>	<b>Δ</b>
Gennaio	63,8	33,00	-30,80
Febbraio	59,8	39,50	-20,30
Marzo	44,16	44,50	0,34
Aprile	33,3	31,67	-1,63
Maggio	36	21,33	-14,67
Giugno	20	35,50	15,5
Luglio	14	17,63	3,63
Agosto	20,5	27,00	6,5
Settembre	34,33	32,50	-1,83
Ottobre	34,5	47,67	13,17
Novembre	31,6	43,67	12,07
Dicembre	27,8	39,33	11,53

<b>Addetti Magazzino</b>	<b>Anno 2009 Ore Media</b>	<b>Anno 2010 Ore Media</b>	<b>Δ</b>
Gennaio	60,125	48,88	-11,245
Febbraio	54,5	50,50	-4,00
Marzo	56,75	58,88	2,13
Aprile	47,25	48,25	1,00
Maggio	45	50,38	5,38
Giugno	31,75	41,88	10,13
Luglio	30,5	45,50	15,00
Agosto	22,12	31,13	9,01
Settembre	48	48,50	0,50
Ottobre	58,5	55,25	-3,25
Novembre	53,75	57,75	4,00
Dicembre	56,25	55,75	0,50

<b>Addetti Manutenzione</b>	<b>Anno 2009 Ore Media</b>	<b>Anno 2010 Ore Media</b>	<b>Δ</b>
Gennaio	50,5	26,13	-24,37
Febbraio	39,37	30,75	-8,62
Marzo	38,5	32,25	-6,25
Aprile	32,75	27,88	-4,87
Maggio	24,75	42,13	17,38
Giugno	26,12	49,13	23,01
Luglio	21,5	45,88	24,38
Agosto	15,1	32,63	17,53
Settembre	30,75	33,63	2,88
Ottobre	39,8	38,38	-1,42
Novembre	27,12	30,13	3,01
Dicembre	20,25	25,88	5,63

Si nota un sostanziale incremento del numero di ore straordinarie per la categoria degli addetti alla manutenzione, nel periodo MAGGIO/AGOSTO, dovuto alla ricollocazione ed ammodernamento del reparto Dadi per brodo della sede di San Martino dall'Argine. Questo ammodernamento ha consentito successivamente di incrementare la qualità, l'igiene, l'automazione, la competitività e l'efficienza dei processi produttivi a beneficio di tutti gli stakeholder.

### **OBIETTIVI RAGGIUNTI ANNO 2010**

<b>Segnalazione</b>	<b>Obiettivo 2010</b>	<b>Intervento</b>	<b>Scadenza</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Risultato Raggiunto</b>
Ore di straordinario oltre i limiti x MN	Riduzione significativa delle ore di straordinario	Monitorare mensilmente le ore straordinarie	31/12/10	AD DG	Media dei tre gruppi di lavoratori monitorati = 39 ore di straordinario (media delle medie)
Ore di straordinario oltre i limiti x MN	Ore di straordinario oltre i limiti di legge x MN	Maggiore automazione delle linee di produzione e confezionamento attraverso investimenti mirati	31/12/10	AD DG	Media dei tre gruppi di lavoratori monitorati = 39 ore di straordinario.  Effettuati numerosi investimenti. Approvati investimenti strategici (magazzino nuovo). Ultimati lavori straordinari (reparto Dadi x Brodo ). Il magazzino nuovo risolverà il tema del gruppo di addetti al magazzino (drastica diminuzione spostamenti materiali), che è quello più colpito dal fenomeno degli straordinari.

### **PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2011**

<b>Segnalazione</b>	<b>Obiettivo 2011</b>	<b>Intervento</b>	<b>Scadenza</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Risultato Raggiunto</b>
Ore di straordinario oltre i limiti x MN	Mantenimento delle ore di straordinario entro i limiti di legge	Monitorare mensilmente le ore straordinarie, applicazione Straordinario solo in caso di reale necessità	31/12/11	AD DG	
Ore di straordinario oltre i limiti x MN	Ore di straordinario entro i limiti di legge x MN	Maggiore automazione delle linee di produzione e confezionamento attraverso investimenti mirati. Inoltre si prevede un nuovo magazzino prodotti finiti semi-automatizzato che dovrebbe ridurre di molto il monte ore straordinari del reparto "Magazzinieri"	31/12/11	AD DG	

## 8. RETRIBUZIONE

Sulla base di quanto previsto dalla Norma SA8000, Cleca si impegna a garantire il rispetto dei minimi retributivi garantiti per legge, tenendo conto che il salario deve, comunque, soddisfare i bisogni essenziali di ogni individuo. L'azienda si preoccupa inoltre di garantire che la retribuzione sia adeguata alle mansioni svolte e che i criteri retributivi siano validamente compresi da tutti i dipendenti, garantendo che la busta paga sia comprensibile e chiara in ogni suo specifico punto e che il salario venga elargito secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente ai lavoratori.

L'attività eccezionale e straordinaria viene, comunque retribuita in maniera superiore.

Riguardo al piano di miglioramento stabilito per il 2010, possiamo dire di non aver ancora raggiunto l'obiettivo; è ancora in fase di definizione un programma di incentivi legati alla produzione i cui risultati saranno valutati nel corso del 2011.

### **OBIETTIVI RAGGIUNTI ANNO 2010**

Nella tabella che segue sono elencati gli obiettivi prefissati per il 2010:

<b>Segnalazione</b>	<b>Obiettivo 2011</b>	<b>Intervento</b>	<b>Scadenza</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Risultato Raggiunto</b>
Incentivi legati alla produzione	Individuare premi e incentivi al personale	Studio con la consulenza delle rappresentanze sindacali.	31/12/10	AD	AL momento non sono ancora stati individuati premi e incentivi Esito negativo. *

\* Sono però allo studio, con la stretta collaborazione dei Sindacati, ipotesi di premi per obiettivi legati all'efficienza, qualità e contributo dei dipendenti al miglioramento della produttività.

### **PIANO DI MIGLIORAMENTO PER L'ANNO 2011**

<b>Segnalazione</b>	<b>Obiettivo 2011</b>	<b>Intervento</b>	<b>Scadenza</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Risultato Raggiunto</b>
Incentivi legati alla produzione	Individuare premi e incentivi al personale	Studio con la consulenza delle rappresentanze sindacali.	31/12/11	AD	

## **9.SISTEMI DI GESTIONE**

Tutto il sistema è stato aggiornato alla SA8000:2008 e la Politica è stata revisionata in data 31/01/09 .

I lavoratori di CLECA, i clienti, i fornitori e le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale.

La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rilevata fondamentale.

I lavoratori hanno compreso l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, anche se con una certa circospezione, superata grazie agli incontri di formazione e sensibilizzazione.

### FORNITORI

Vista l'importanza che la SA8000 riserva alla gestione delle problematiche relative alla catena di fornitura, Cleca ha stabilito procedure efficaci volte a curare i rapporti con i fornitori.

Inizialmente è stata presa in esame la localizzazione geografica dei fornitori, con la regolarizzazione di un'apposita modulistica inerente il quadro complessivo della catena, considerando sia i partner ritenuti maggiori sia quelli di minore interesse.

Per assicurarsi della realtà esistente nella catena di fornitura sono stati inviati degli appositi questionari volti a valutare la conoscenza e l'eventuale conformità già acquisita allo standard SA8000. Inoltre è stato realizzato nel corso del tempo un'incontro con i fornitori, sui temi della responsabilità sociale.

Ai fornitori, pur non essendo richiesta la certificazione etica, viene riconosciuta l'importanza del loro impegno a conformarsi ai requisiti della norma e ad implementare azioni di miglioramento nel corso del tempo che vadano a beneficio del sistema produttivo mondiale.

Cleca dedicando particolare cura ai temi della Responsabilità Sociale decide comunque di voler privilegiare le aziende che rispondono meglio ai requisiti della Norma SA8000 e che si dimostrano disposti a migliorare il proprio sistema di gestione. L'argomento è anche oggetto di specifiche verifiche negli audit.

**OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2010**

Nella tabella che segue sono elencati gli obiettivi raggiunti durante l'anno:

<b>Segnalazione</b>	<b>Obiettivo 2010</b>	<b>Intervento</b>	<b>Scadenza</b>	<b>Responsabil e</b>	<b>Risultato Raggiunto</b>
Non tutti i fornitori hanno spedito il questionario SA8000 compilato	100% dei questionari	Interessare il Resp.Acquisti al fine di sollecitare i fornitori riluttanti	31/12/10	RDRS + DG	Situazione non ancora 100% sotto controllo Esito parzialmente positivo
Diffondere i principi della SA8000	Svolgere altri incontri con i fornitori	Coinvolgere i fornitori	31/12/10	RDRS	Strategia applicata durante visite/audit Esito negativo
Fornitori Critici	Monitoraggio fornitori	Consultazione di ulteriori fonti informative per avere un quadro completo circa il grado di eticità dei propri partner commerciali	31/12/10	RDRS	Solo interviste durante gli audit a fornitori, in tema di etica  Esito parzialm. positivo

**PIANO DI MIGLIORAMENTO PER L'ANNO 2011**

<b>Segnalazione</b>	<b>Obiettivo 2011</b>	<b>Intervento</b>	<b>Scadenza</b>	<b>Responsabil e</b>	<b>Risultato Raggiunto</b>
Completare le informazioni sui Fornitori	100% dei fornitori	Interessare il Resp.Acquisti al fine di sollecitare i fornitori riluttanti a rispondere con questionario o in forma alternativa	31/12/11	RDRS + DG	
Diffondere i principi della SA8000	Svolgere altri incontri con i fornitori	Coinvolgere i fornitori	31/12/11	RDRS	

**COMUNICAZIONE ESTERNA**

Cleca ha pianificato e gestito un piano per la comunicazione esterna che si basa prima di tutto sulla redazione e diffusione del presente Bilancio.

Questo documento infatti, pubblicato sul sito internet aziendale è diffuso affinché tutti gli stakeholder possano avere informazione utili circa il comportamento sociale assunto dall'azienda.

Il rapporto fra obiettivi prefissati e obiettivi raggiunti è altamente positivo.

Cleca dopo aver inserito sul sito internet il riesame della direzione, aver inserito su quasi tutti gli astucci a marchio San Martino informazioni riguardanti la Responsabilità Sociale ed aver divulgato ai clienti la copia del Certificato SA8000, si impegna a mantenere costante tali risultati.

**RISULTATI RAGGIUNTI ANNO 2010**

Nella tabella che segue sono elencati gli obiettivi prefissati per il 2010:

Segnalazione	Obiettivo 2011	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
Comunicazione agli stakeholders	Inserimento riesame 2010 sul sito internet aziendale	Contattare MKT e procedere alla pubblicazione	30/06/10	RDRS	Esito positivo
Comunicazione tramite il marchio San Martino	Inserimento informazioni SA8000 su tutti gli astucci SM	Procedere all'inserimento alla prossima ristampa degli astucci	31/12/10	RDRS	Esito positivo

**PIANO DI MIGLIORAMENTO PER L'ANNO 2011**

Comunicazione agli stakeholders	Inserimento riesame 2010 sul sito internet aziendale	Contattare MKT e procedere alla pubblicazione	30/06/11	RDRS	
Comunicazione tramite il marchio San Martino	Inserimento informazioni SA8000 su tutti gli astucci SM	Procedere alla verifica continua e sistematica della presenza info negli astucci	31/12/11	RDRS	
Comunicazione tramite incontri/convention	Inserimento informazioni SA8000 nei congressi/ Convention/ riunioni vendita	Contattare RCOM e procedere alla definizione di tale informazioni alla rete commerciale	31/12/11	RDRS Resp. Commerciale	
Comunicazione /formazione	Corsi finanziati da FONDIMPRESA rivolti alla formazione del personale produttivo sulle tematiche dell'igiene/sicurezza/certificazioni di sistema e benefici derivanti dai sistemi certificati	A cura di RAQ / RLA (RDRS) MN	31/12/2011	RDRS	

### ACCESSO ALLA VERIFICA

L'azienda si rende sempre disponibile, indipendentemente dall'essere un requisito contrattuale, ad eventuali verifiche da parte di stakeholders: ad oggi non abbiamo ricevuto nessuna richiesta in merito.

Le parti interessate esterne verranno invitate a prendere visione della ns. politica di responsabilità Sociale e del Bilancio SA8000 sul nostro sito internet, anche al fine di ricevere da quest'ultime eventuali proposte di miglioramento.

### REGISTRAZIONI

L'azienda mantiene regolari registrazioni di quanto descritto nel presente Bilancio e nelle procedure, nonché di ogni altra attività volta al miglioramento del sistema implementato.

## CONCLUSIONI

In generale il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale si è dimostrato adeguato alle esigenze aziendali, così come la politica per la Responsabilità Sociale.

Gli obiettivi principali per l'anno 2011 , oltre a quelli riportati nei singoli piani sono:

- Superamento della Visita di Sorveglianza , prevista a Marzo 2011, e mantenimento della Certificazione SA8000.
- Riduzione delle ore di straordinario presso lo stabilimento di Mantova.
- Miglioramento del clima aziendale e della percezione dei benefici derivanti da SA8000 presso lo stabilimento di Mantova.
- Maggiore comunicazione e collaborazione tra la direzione e i dipendenti con possibili incontri dedicati allo scambio.

Il presente documento viene distribuito ai Rappresentanti della Direzione ed ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, di entrambi gli stabilimenti e verrà illustrato a tutti i lavoratori nel prossimo incontro.

Il Bilancio SA8000, con i risultati e gli obiettivi di miglioramento, sarà reso accessibile a tutte le parti interessate, attraverso l'inserimento nel sito internet aziendale.

L'Amministratore Delegato \_\_\_\_\_

Il Rappresentante dei Lavoratori \_\_\_\_\_

Il rappresentante della Direzione \_\_\_\_\_