



CLECA S.p.A
BILANCIO
SA8000

31/01/2009

0.INTRODUZIONE

Con questa nuova edizione del Bilancio, sottoposto all'attenta revisione della Direzione, si intendono mantenere i principi e le linee guida adottate nel rispetto di quei valori che rendono ogni azienda una "buona cittadina" della propria comunità, mantenendo costante la garanzia del rispetto dei requisiti imposti dalla norma SA8000, lo standard Internazionale per la certificazione dell'impegno etico e sociale delle aziende che si basa sul rispetto dei principi morali stabiliti dalle Nazioni Unite nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Infanzia, delle Convenzioni ILO nonché dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e dall'impegno per contrastare ogni forma di discriminazione contro le donne.

La presente edizione del Bilancio SA8000, così come la precedente edizione e le edizioni future, devono, pertanto, essere considerate come gli strumenti su cui Cleca intende basare il proprio sistema di comunicazione periodica, una comunicazione che sia in grado di assicurare agli stakeholders una particolare trasparenza e una costante dinamicità, riassumendo ed analizzando l'impegno preso in materia di RSI, evidenziando il rispetto dei requisiti della Norma SA8000 e delle normative vigenti in materia e valutando, soprattutto, la propria performance con l'analisi dei risultati ottenuti e la proposta di una serie di obiettivi futuri utili da raggiungere.

Relativamente alla gestione del presente riesame, la direzione si impegna, almeno una volta l'anno, a riesaminare l'adeguatezza e l'efficacia della politica e della responsabilità sociale attraverso:

- analisi dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati
- analisi e definizione di soluzioni in merito ai problemi riscontrati
- segnalazioni, reclami e ricorsi dai dipendenti e parti esterne
- definizione di nuovi obiettivi di miglioramento continuo

Relativamente alla gestione dei fornitori l'obiettivo dell'Azienda è quello di migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva attraverso un pieno coinvolgimento dei fornitori nell'applicazione dei requisiti SA8000.

La selezione e la valutazione dei fornitori critici viene effettuata considerando:

- la capacità a conformarsi a tutti i requisiti di SA8000
- la capacità a partecipare alle attività di monitoraggio
- la capacità di individuare e applicare tempestivamente azioni di rimedio e correttive a fronte di non conformità.

Sulla base delle informazioni ottenute viene elaborato un "Elenco dei Fornitori" ai quali vengono inviati gli ordini di acquisto.

L'elenco approvato viene aggiornato ogni anno. La valutazione di ogni singolo fornitore viene effettuata attraverso l'invio di un questionario che evidenzia il rispetto dei diversi requisiti allo standard, che dovrà essere compilato e rispedito in Azienda e un successivo monitoraggio degli stessi al fine di prendere evidenza della loro conformità.

Cleca dà la possibilità a tutti i dipendenti di effettuare delle comunicazioni personale al Rappresentante dei Lavoratori della SA8000 su delle non conformità o conformità rilevate dalla politica aziendale e dai requisiti della presente norma.

Cio' senza prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o far discriminare il dipendente che fornisce tali informazioni.

Queste informazioni permettono all'azienda di indagare, trattare e rispondere alle problematiche mosse dai dipendenti e di implementare dei rimedi e delle azioni correttive per risolvere le non conformità rilevate sulla politica aziendale e sui requisiti della norma.

Tutta la documentazione è presente in azienda e tenuta a disposizione per le Autorità competenti. L'archiviazione della documentazione ha una durata di 3 anni ed è tenuta sotto controllo.

LA DIREZIONE

1.LAVORO INFANTILE

L'azienda Cleca S.p.A. non fa ricorso e nemmeno favorisce, in alcun modo, l'utilizzo di lavoro infantile e minorile conformandosi a pieno a quanto richiesto dalla norma SA8000 e dalla legislazione vigente.

Non si sono infatti, mai verificati presso l'azienda, casi riconducibili alla definizione di lavoro infantile e minorile e la stessa politica, elaborata dalla Direzione, rappresenta la chiara testimonianza della volontà di non assumere bambini e giovani lavoratori.

La stessa linea di condotta è stata richiesta a tutti i nostri fornitori, attraverso l'invio di una dichiarazione scritta.

Nel corso del 2008 Cleca si era prefissata l'obiettivo di monitorare la situazione del lavoro minorile nella Provincia di Mantova.

Al fine di raccogliere dati è stata effettuata una lunga ricerca nei vari siti internet; l'esito è stato negativo.

Tale risultato induce a pensare che il problema nella nostra provincia al momento non esiste.

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo 2009	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabile
Mantenere stabile la situazione aziendale	Mantenimento della politica di assunzione relativa ai criteri di età	Lettere di assunzione e fotocopie documenti di identità	31/12/09	Direzione e Resp.Amministrativo
Continuare l'indagine circa la presenza di bambini lavoratori all'interno della propria catena di fornitura	Questionari o Verifiche Ispettive presso le aziende fornitrici	Risposte ai questionari e risultati delle verifiche ispettive	31/12/09	Direzione e RDRS

2.LAVORO OBBLIGATO

INTRODUZIONE

Sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia e, in primo luogo, dalla Costituzione e dallo Statuto dei lavoratori, Cleca assicura che il lavoro prestato dai propri dipendenti sia assolutamente volontario e che nessuno di essi sia soggetto a pressioni o minacce che lo costringono a prestare attività in azienda contro la propria volontà o oltre l'orario di lavoro stabilito da contratto.

La fermezza nel contrastare ogni forma di Lavoro obbligato viene espressa nella stessa politica aziendale che non ammette, in nessun caso, che l'attività lavorativa venga ottenuta con metodi coercitivi o dietro la minaccia di una qualsiasi penale.

Al momento dell'assunzione il personale viene quindi informato del Lavoro in merito alle caratteristiche del contratto e una copia del CCNL viene lasciato a disposizione dei dipendenti al fine di poterlo consultare liberamente per qualunque dubbio o informazione eventualmente ricercata.

Cleca ha inoltre provveduto a sensibilizzare tutto il personale sull'importanza dell'applicazione della norma Sa8000 come strumento di garanzia dei diritti dei lavoratori attraverso l'organizzazione di appositi momenti di formazione e si preoccupa di verificare la percezione dei lavoratori in merito alla volontarietà dell'impiego tramite la realizzazione e la distribuzione di un questionario mirato, per cui è prevista la facoltativa compilazione in forma anonima, che sia volto all'indagine sul clima interno e che possa permettere alla direzione, in sede di riesame, di comprendere come i propri dipendenti concepiscono l'attività e la vita all'interno dell'azienda.

I questionari, compilati nel 2007, sono stati analizzati dalla direzione al fine di permettere le eventuali e necessarie modifiche e rendere ottimale il clima aziendale. Il risultato del questionario è stato positivo: il 77,5% dei lavoratori è soddisfatto dell'attuale orario di lavoro. Ciò dimostra che i lavoratori non sono in alcun modo soggetti a lavoro obbligato.

IL LAVORO IN CLECA

Riconoscendo l'importanza che il lavoro assume nella vita di ognuno, Cleca pone particolare attenzione ad alcuni aspetti che evidenziano il rispetto della persona nella sua vita lavorativa e, all'interno dell'azienda non si fa, in alcun modo, ricorso a forme di lavoro obbligato.

In particolare:

1. Non è assolutamente prevista la presenza di guardie di sicurezza e di personale militare
2. La direzione si assicura che al momento dell'assunzione il personale sia informato su tutti gli elementi del contratto di lavoro (luogo di lavoro, data inizio rapporto, durata del rapporto, inquadramento, livello e qualifica, retribuzione, determinazione e fruizione delle ferie, orario di lavoro)

3. E' garantita la libert  di movimento dei lavoratori all'interno dell'azienda nei limiti consentiti dall'attivit  lavorativa
4. Per facilitare le comunicazioni all'interno dell'azienda tutti gli uffici sono accessibili ai dipendenti
5. E' garantita la libera comunicazione con i propri familiari che, per qualsiasi emergenza, possono telefonare o recarsi direttamente presso l'azienda richiedendo, presso gli uffici amministrativi, di avvertire il lavoratore interessato.
6. Al momento dell'assunzione o all'inizio dell'attivit  lavorativa nessun lavoratore   costretto a lasciare depositi, sia in denaro sia che si tratti degli originali dei documenti di identit 

CONTRATTO DI LAVORO

In azienda   presente una copia del CCNL relativo al settore di attivit  specifica- Contratto Collettivo Nazionale per i Lavoratori dell'Industria Alimentare- consultabile liberamente dai lavoratori e sottoposto all'attenzione degli stessi mediante specifiche attivit  formative organizzate dalla Direzione in collaborazione con il Responsabile Amministrativo.

A Dicembre 2008, come da piano di miglioramento,   stato effettuato un corso di formazione della durata di 2 ore fra i dipendenti di MN e il responsabile amministrativo avente come oggetto alcuni articolo del CCNL : orario di lavoro, costituzione del rapporto di lavoro, classificazione del personale, norme disciplinari.

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo 2009	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabile
Gestire un'indagine che riguardi la totalit� del personale (dipendenti storici e nuove assunzioni) circa la percezione del proprio lavoro	Chiedere ai dipendenti di rispondere ad appositi questionari mirati	Risultati pervenuti tramite l'analisi dei questionari e la cassetta dei suggerimenti	31/12/09	RDRS (MN e BO)
Mantenimento della fidelizzazione del personale N�licenziamenti /anno= max 2	Monitoraggio delle attivit� amministrative	Numero di dipendenti che lasciano il posto di lavoro per insoddisfazione professionale/anno	31/12/09	RESP.AMM

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 (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 05/06/08 il Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza.

E' prevista inoltre la figura del medico competente, esterno e nominato dall'azienda, che visita periodicamente il personale per valutarne la salute e l'esposizione ad eventuali rischi.

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.

INFORTUNI SUL LUOGO DI LAVORO STAB.DI MANTOVA	
2006	3
2007	2
2008	0

INFORTUNI SUL LUOGO DI LAVORO STAB.DI BOLOGNA	
2006	2
2007	1
2008	0

Come si evince dalla tabella negli ultimi 3 anni gli infortuni sia presso lo stabilimento di Mantova che presso lo stabilimento di Bologna sono calati sensibilmente. Nel corso del 2008 addirittura non si registrano episodi di infortuni.

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.)

OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2008

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

Segnalazione	Obiettivo 2008	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
Effettuare a tutto il personale il corso di aggiornamento sulla sicurezza	Svolgimento Corso	Contattare Ing.Sabbadini e fissare incontro	31/05/08	RDSS	Effettuato corso dell'RSPP il 22/05/08 a tutto il personale
I programmi di addestramento vengono rispettati	Rispettare i programmi di addestramento	Nella definizione dei programmi tenere conto dei vari monitoraggi	31/12/08	RDSS	Effettuato corso di Aggiornamento a tutto il personale il 27/03/08
Per MN : Effettuare corso di primo soccorso per le dipendenti: Cozzani Gianna e Galimberti Federica	Contattare Ente Preposto	Il corso verrà svolto dal personale già in possesso di diploma per interventi di primo soccorso	31/07/08	RDSS	.Effettuato corso presso il centro CDA di Mantova il giorno 04/11/08
Per MN : Effettuare il rilievo fonometrico nel reparto di produzione e confezionamento brodi	Rispetto delle prescrizioni del RSPP	Contattare l'Ing.Cagia per richiedere l'intervento	31/12/08	RDSS	Non effettuato.Inserirlo nel piano di miglioramento per l'anno 2009
Per MN e BO : Effettuare la prova di evacuazione per antincendio	Rispetto delle prescrizioni del RSPP	Effettuare la prova	30/09/08	RDSS	Effettuata prova il 20/03/08
Per MN : Effettuare Visita Audiometrica e Spirometrie per Manutentori + Addetti ai Semilavorati	Svolgimento Visita	Contattare Azienda Sanitas -Medicina del Lavoro	31/12/08	RDSS	Esame effettuato da azienda SANITAS in data 14/11/08
Per MN : Effettuare Visita Oculistica per Impiegati	Svolgimento Visita	Organizzare Visita	31/12/08	RDSS	Esame effettuato da azienda SANITAS in data 14/11/08
Per MN : Compilazione dei moduli riguardanti i contratti di appalto tra committente e appaltatore	Rispetto delle Prescrizioni del RSPP	Compilare il modulo che specifica le caratteristiche della ditta appaltatrice e il modulo riguardante i rischi derivanti da interferenze	31/12/08	RDSS	Obiettivo Raggiunto.Moduli compilati
Per BO : effettuazione corso antincendio	Rispetto delle Prescrizioni del RSPP	Contattare Vigili del Fuoco	30/04/08	RDSS	Obiettivo Raggiunto: per 3 figure aziendali, corso iniziato in data 25/03/08, emissione attestati 03/06/08.

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2009

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

Segnalazione	Obiettivo 2009	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
Effettuare a tutto il personale il corso di aggiornamento sulla sicurezza	Svolgimento Corso	Contattare Ing.Sabbadini e fissare incontro	30/06/09	RSPP	
I programmi di addestramento vengono rispettati	Rispettare i programmi di addestramento	Nella definizione dei programmi tenere conto dei vari monitoraggi	31/12/09	RDRS	
E' stato nominato in data 21/10/08 il rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza x MN	Effettuare corso di formazione	Contattare Associazione Industriali di Mantova	30/04/09	RSPP	
Effettuare il rilievo fonometrico nel reparto di produzione e confezionamento brodi x MN	Rispetto delle prescrizioni del RSPP	Contattare l'Ing.Cagia per richiedere l'intervento	31/12/09	RSPP	
Manutenzione Estintori semestrale	Effettuare la manutenzione nei Mesi di Maggio e Novembre	Contattare l'azienda Manzi Estintori	31/12/09	RDSS	
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	31/12/09	RDRS	
Secondo ASL gran parte dell'attività è classificata come zona 22 per la quale è necessaria la presenza di impianti IP55 x MN	Rispetto del DL.LSG 81/08	Inviare relazione che certifichi il grado IP richiesto e che tenga conto anche dei gas di evaporazione presenti	09/05/09	RSPP	
Ambiente di lavoro sicuro e salubre	Migliorare in modo continuo il sistema di gestione per la salute e la sicurezza	Verificare in modo continuo lo stato del sistema di gestione mantenendolo attivo ed adeguandosi alle evoluzioni in materia di salute e sicurezza	31/12/09	RSPP,DG	
Effettuare corso di aggiornamento per il gruppo di "Primo Soccorso" x BO	Svolgimento corso	Contattare Croce Rossa Italiana	15/05/09	RSPP,AQ	

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 non sono presenti presso l'azienda rappresentanti sindacali, causa dimissioni volontarie delle 3 rappresentanti Cleca in data 28.01.09.

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

Nel corso del 2008 sia presso lo stabilimento di Mantova che presso lo stabilimento di Bolognasi è svolto un solo incontro sindacale con i dipendenti.

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo 2009	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabile
Proseguire nelle assemblee con i sindacati	Proseguire nell'organizzazione di incontri con le OO.SS	Promozione di riunioni	31/12/09	RLRS
Elezione del nuovo Rappresentante Sindacale dei lavoratori (RSU) x BO	Incontro sindacale	Elezione per votazione	31/12/09	Organizzazione Sindacale

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 ritengano utili per il miglioramento della vita aziendale. La cassetta è stata posizionata in corrispondenza del timbratore per rendere liberi i dipendenti di usufruirne nel modo più libero possibile, senza sentirsi sottoposti a qualunque tipo di pressioni da parte della direzione. Ad oggi comunque i dipendenti non hanno ritenuto necessario ricorrere all'utilizzo di tale cassetta potendo direttamente rivolgersi alla Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale.

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:

LAVORATORI IMPIEGATI IN CLECA –STAB.MANTOVA			
Anno	Uomini	Donne	Totale
2008	23	35	58

LAVORATORI IMPIEGATI IN CLECA –STAB.BOLOGNA			
Anno	Uomini	Donne	Totale
2008	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; il numero degli uomini è superiore rispetto a quello delle donne.

- **Distribuzione per categoria di impiego**

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

CLECA SPA – STABILIMENTO DI BOLOGNA		
Categoria di Impiego	Donne	Uomini
Manutenzione	0	1
Magazzino	0	1
Addetti ai Semilavorati	0	2
Impiegati	2	2
Addetti al reparto Confezionamento	4 (una in maternità)	5

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

Come da piano di miglioramento nel corso del 2008 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.

Rispetto al 2007, nel 2008 il clima aziendale presso lo stabilimento di **Mantova** è peggiorato.

Dalle risposte date emergono i seguenti punti critici:

- 1) Poca chiarezza nei ruoli e nelle funzioni
- 2) Scarsa possibilità di carriera all'interno dell'azienda
- 3) Nullo lo spirito di squadra all'interno dell'azienda
- 4) Il 18% ritiene di aver subito mobbing dai propri colleghi di lavoro
- 5) Il 10% ritiene di aver subito mobbing dai suoi superiori

In base ai risultati emersi dal questionario la Direzione ha deciso di riformulare nel corso del 2009 il questionario di valutazione sul clima interno soffermandosi principalmente sui casi emersi di Mobbing.

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

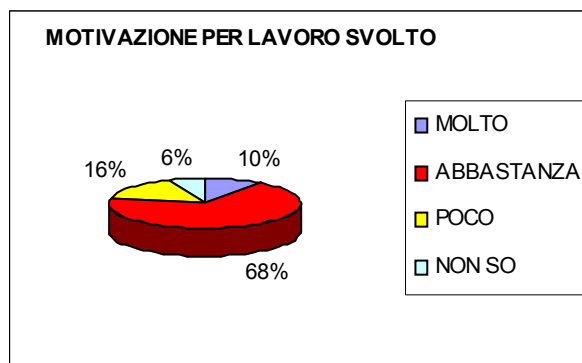
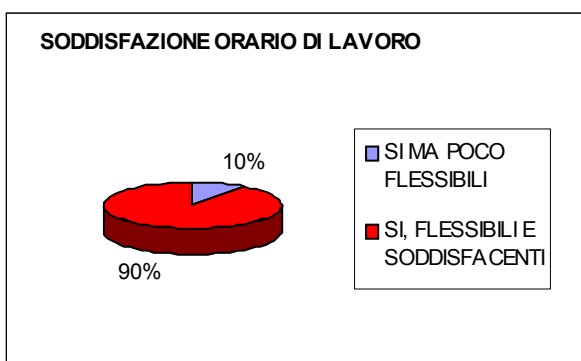
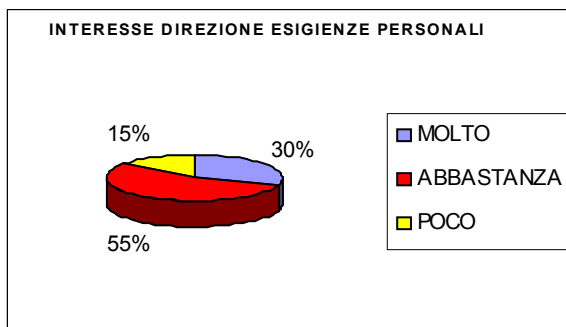
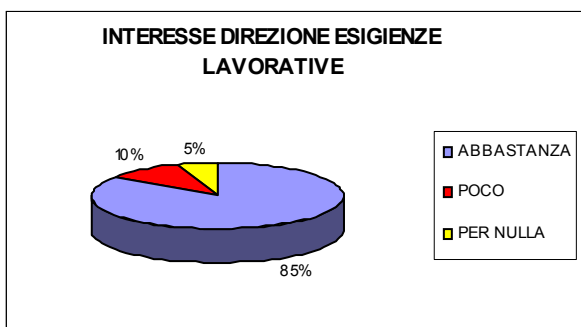
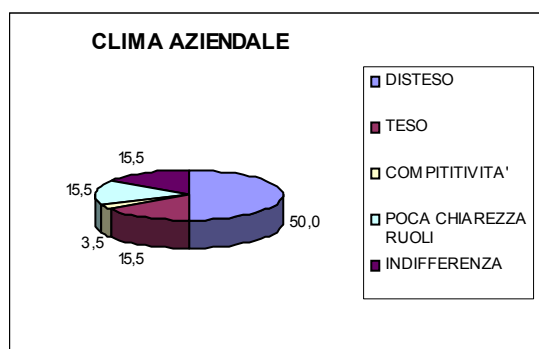
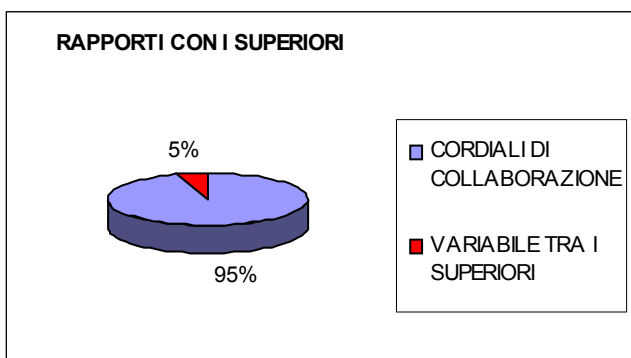
PREMESSA

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.

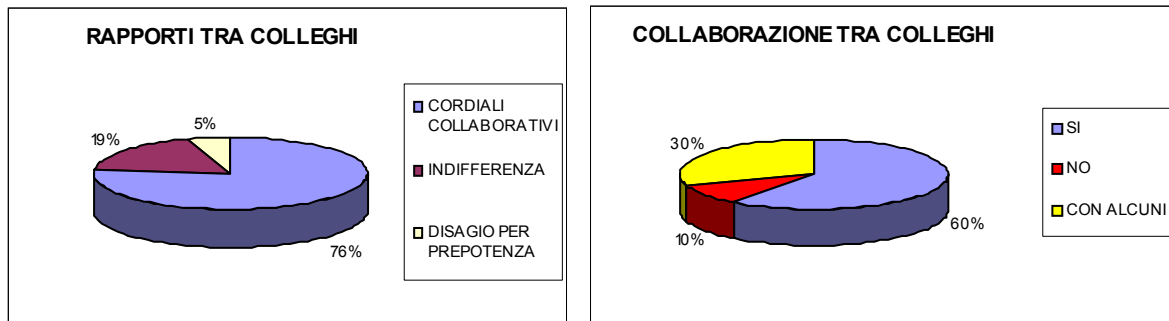
Il questionario è stato elaborato tenendo conto delle carenze precedentemente riscontrate e dei punti di potenziale miglioramento; la possibilità della forma anonima permette per alcuni la maggiore libertà nell'esprimere il proprio commento sull'ambiente di lavoro, l'inserimento della firma, facoltativa, ha riscontrato però il maggior successo, condizione preferita da 14 lavoratori su 20 (70%), al fine di comunicare espressamente alla direzione i propri commenti; tale dato, può avere una lettura di serenità di rapporto tra lavoratori e direzione, intesa come dialogo e non come sottomissione.

ANALISI DEI DATI

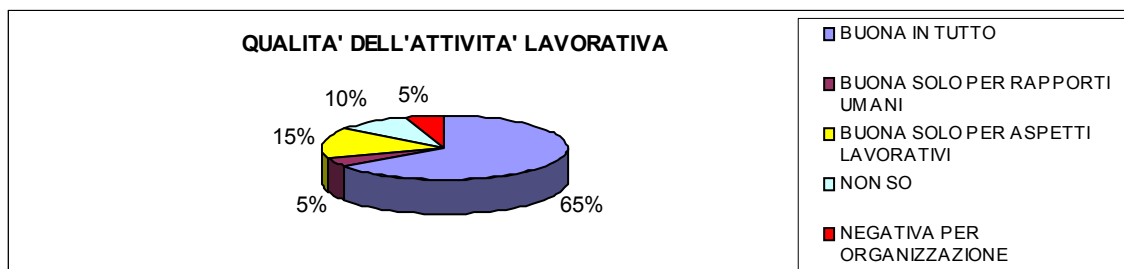
Dalla compilazione dei questionari, emerge sostanzialmente un buon livello della qualità interna, in particolare nel rapporto con la Direzione: il 95% dei lavoratori valuta cordiale e collaborativi i propri diretti superiori, l'85% ritiene che la direzione si interessi abbastanza alle esigenze lavorative dei dipendenti, la stessa % si distribuisce tra abbastanza e molto se ci si riferisce all'interesse della Direzione nei confronti delle esigenze personali dei lavoratori. Tutti i dipendenti si ritengono soddisfatti dell'orario di lavoro ed il 78% si sente abbastanza/molto motivato allo svolgimento delle proprie mansioni.



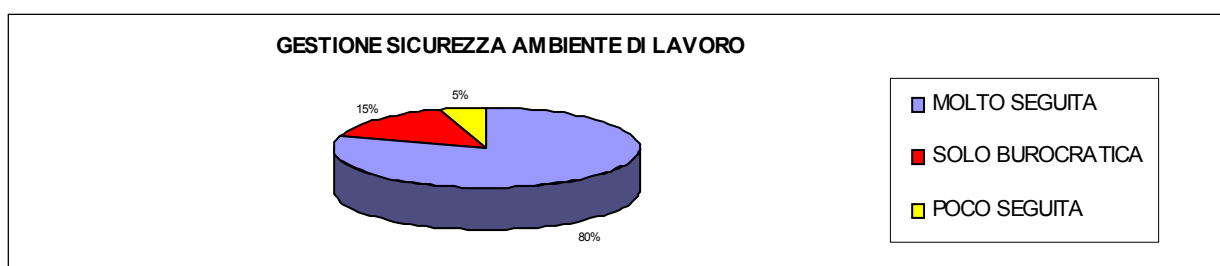
I rapporti con i colleghi, risultano prevalentemente positivi, valutati cordiali nel 76% dei casi, la collaborazione con tutti od alcuni colleghi è riscontrata complessivamente nel 90% dei casi (60%+30%), sono presenti comunque alcune situazioni di indifferenza.



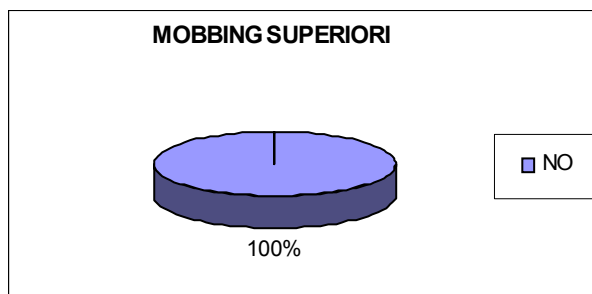
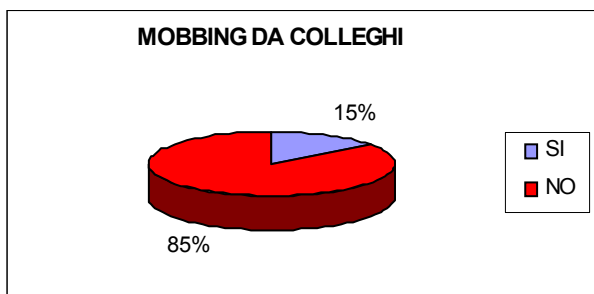
Il clima aziendale è valutato buono sotto tutti gli aspetti dal 65% dei lavoratori, ed un 15% ritiene sia positivo solo per gli aspetti lavorativi.



Nel nuovo questionario è stata valutata anche la percezione dei lavoratori nei confronti dell'impegno aziendale per la sicurezza dell'ambiente di lavoro: l'80% ritiene che tale aspetto sia molto seguito.

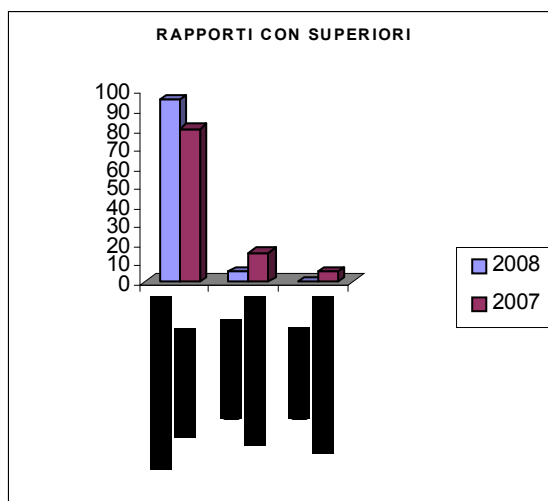
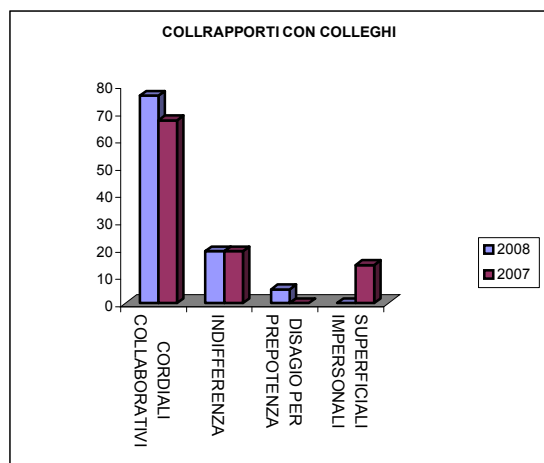
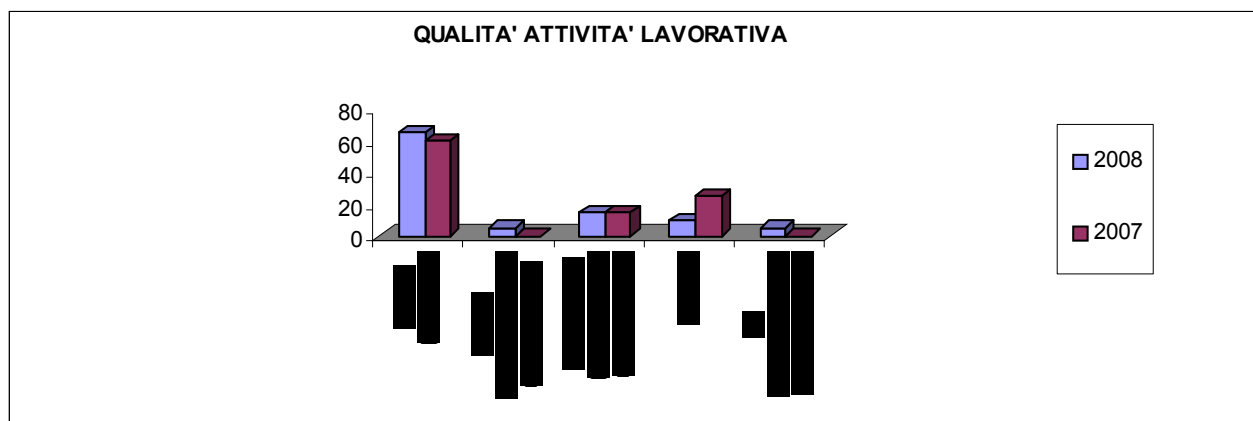


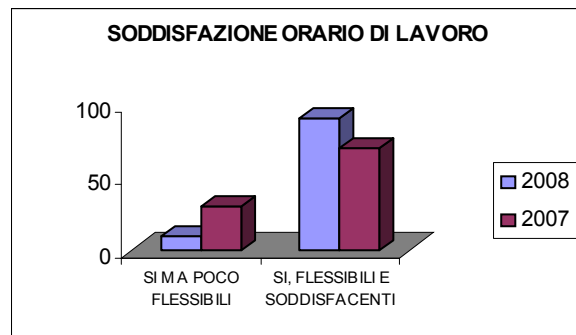
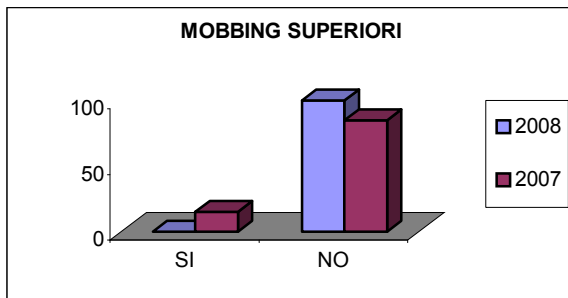
Unica nota negativa emerge dalla rilevazione da parte di un 15% (corrispondenti a 3 lavoratori), di aver subito umiliazioni, intimidazioni o minacce da parte di colleghi; situazione invece che non si verifica da parte di superiori



Tale problematica riguarda alcune problematiche tra colleghi, alcune già segnalate, basate su problemi interpersonali, che in rare occasioni si sono trasformate in diverbi.

Nel confronto tra i dati relativi all'anno 2007 e quelli dell'anno in corso è comunque visibile un netto miglioramento dei parametri.





Alcuni dipendenti, segnalano inoltre alcuni suggerimenti, al fine di migliorare le condizioni di lavoro:

- Maggiore alternanza nelle attività svolte (indicato da 2 dipendenti)
- Incrementi di stipendio/qualifica (indicato da 2 dipendenti)
- Riduzione di polveri ed odori pungenti
- Maggiore comunicazione
- Definizione di premi/incentivi in funzione dell'attività svolta
- Investimento in una Battagion grande
- Passaggio da interinale ad assunzione.

CONCLUSIONI

Nel complesso il clima aziendale è da considerarsi positivo. I problemi fra alcuni specifici colleghi sono di carattere personale, dovuti ad incompatibilità reciproca, quindi di difficile gestione da parte della Direzione o dei superiori, che non hanno modalità d'intervento. I colloqui fatti per i precedenti riscontri di mobbing da parte dei superiori, hanno portato alla risoluzione del problema.

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo 2009	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabile
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione x MN	Indagine sul clima aziendale	Questionario	31/12/09	RDRS
Mantenimento della soddisfazione da parte dei lavoratori x BO	Indagine sul clima aziendale	Questionario	31/12/09	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.

Non si registrano, sia a Mantova che presso lo stabilimento di Bologna, emissione di pratiche disciplinari ai dipendenti.

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo 2009	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabile
Nessuna emissione di pratiche disciplinari	Tenere monitorato il presente punto della norma	Lettere di richiamo	31/12/09	AMM AD

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 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'attività lavorativa ordinaria di Cleca viene fissata ad un totale di 39 ore settimanali, in conformità con quanto stabilito dalla legislazione nazionale vigente e dai contratti di categoria dello specifico settore.

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

ORARIO DI LAVORO CLECA STABILIMENTO DI MANTOVA	
ORARIO PRODUZIONE	8.00-12.00 /14.00-18.30 (da Lunedì a Giovedì) 7.00-12.00 (il Venerdì)
ORARIO DI UFFICIO	8.00-12.00 / 14.00-18.00 (da Lunedì al Giovedì) 8.00-12.00/ 14.00-17.00 (il Venerdì)
TURNI DI LAVORO (solo in casi di lavoro eccezionale)	6.00-14.00 14.00-22.00

A partire dal 01/02/09 presso lo stabilimento di Mantova, l'orario di ufficio cambierà nel seguente modo:

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)
-------------------	---

E' in fase di valutazione il cambio di orario anche per il reparto di produzione.

ORARIO DI LAVORO CLECA STABILIMENTO DI BOLOGNA			
ORARIO PRODUZIONE	<i>7,30-10,15</i>	<i>10,30-13</i>	<i>13,45-16,30</i>
	<i>8,00-10,15</i>	<i>10,30-13</i>	<i>13,45-17,00</i>
ORARIO DI UFFICIO	<i>8,00-10,15</i>	<i>10,30-13</i>	<i>13,45-17,00</i>
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

Se presso lo stabilimento di Bologna le ore di straordinario effettuate rientrano nei limiti previsti dalla legge, presso lo stabilimento di Mantova la situazione è molto piu' critica e viene definita di seguito.

Poiché l'analisi effettuata nel 2007 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 2008 pero' non sembrano aver registrato delle importanti modifiche in materia di riduzione delle ore di straordinario.

OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2008

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

Segnalazione	Obiettivo 2008	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato raggiunto 2008
Richiesta da parte dei dipendenti di nuove proposte circa l'orario di lavoro x MN	Valutare nuove proposte	Distribuzione di un questionario con proposte di lavoro diverse ai dipendenti	31/12/08	RDRS + RSU	Distribuito un questionario. La maggior parte dei dipendenti è soddisfatta dell'attuale orario di lavoro
Numerose ore di straordinario per alcune categorie (magazzinieri, autisti, addetti semilavorati, meccanici) x MN	Ridurre le ore di straordinario	Monitorare mensilmente le ore straordinarie	31/12/08	RDRS	Obiettivo non raggiunto
Implementazione di un sistema automatico di scarico del sale nel reparto produzione brodi x MN	Eliminare una persona al reparto brodi	Provvedere all'installazione della linea	30/06/08	AD/DG	Installato scarico automatico del sale. Tolta una persona per metà giornata nel reparto di produzione
Assunzione personale di	Valutare nuove assunzioni	Sulla base del monitoraggio straordinari e del carico di lavoro, valutare necessità di nuova forza lavoro	31/12/08	AD	Assunta 1 persona nel reparto di confezionamento MN + 2 agenti di vendita

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2009

Nella tabella che segue sono elencati gli obiettivi di miglioramento per il 2009:

Segnalazione	Obiettivo 2009	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
Ore di straordinario oltre i limiti di legge x MN	Riduzione significativa delle ore di straordinario	Monitorare mensilmente le ore straordinarie	31/12/09	AD DG	
Nuova proposta per cambio orario di lavoro reparto di produzione x MN	Ridurre la pausa pranzo	Effettuare assemblea tra direzione e lavoratori	31/12/09	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 nel 2008, possiamo dire di non aver ancora raggiunto l'obiettivo; è in fase di definizione un programma di incentivi legati alla produzione i cui risultati saranno verificati nel corso del 2009.

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2009

Nella tabella che segue sono elencati gli obiettivi di miglioramento per il 2009:

Segnalazione	Obiettivo 2009	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
Incentivi legati alla produzione	Individuare premi e incentivi al personale	Studio con la consulenza delle rappresentanze sindacali	30/06/09	AD	

9.SISTEMI DI GESTIONE

COMUNICAZIONE INTERNA

In seguito alla redazione della Politica Aziendale, l'impresa si impegna a documentare, attuare, mantenere e rendere comprensibile ed accessibile a tutto il personale e disponibile al pubblico il proprio orientamento gestionale, riesaminandone periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia nell'ottica di una valida implementazione del sistema di RSI, ed apportando, ove necessario, eventuali modifiche e miglioramenti.

Pertanto la politica aziendale e tutte le procedure sono state condivise con la totalità dei dipendenti in apposite riunioni formative/informative e sono state appese nella bacheca aziendale.

Il personale è stato altresì formato in materia di SA8000 e messo a conoscenza della possibilità di sporgere reclami o avanzare suggerimenti direttamente all'azienda.

Anche il presente bilancio è stato condiviso con i lavoratori ed approvato dalla direzione e in quanto oggetto di comunicazione interna, verrà messo a disposizione di tutti i dipendenti che ne vogliano approfondire la conoscenza.

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.

Il primo punto preso in esame, che era anche l'obiettivo nell'anno 2008, riguarda, innanzi tutto, la localizzazione geografica dei fornitori, con la regolarizzazione di un'apposita modulistica inerente il quadro complessivo della catena, prendendo in esame 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 sono state effettuate 5 verifiche ispettive nelle sedi dei fornitori e un'incontro sui temi della responsabilità sociale è stato organizzato in sede Cleca.

Ai fornitori, del resto, non è richiesta, la certificazione etica ma è 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.

OBIETTIVI RAGGIUNTI NEL 2008

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

Segnalazione	Obiettivo 2008	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato raggiunto 2008
Non tutti i fornitori hanno spedito il questionario SA800 compilato	100% dei questionari	Interessare il Resp.Acquisti al fine di sollecitare i fornitori riluttanti	31/12/08	RDRS + DG	L'85,9% dei fornitori (135 Tot) ha risposto al questionario
Diffondere i principi della SA8000	Svolgere altri incontri con i fornitori	Coinvolgere i fornitori	31/12/08	RDRS	In data 26/09/08 è stato effettuato un incontro in cleca con 3 fornitori
Verifiche in loco ai fornitori	Svolgere almeno 5 verifiche	Emettere programma annuale 2008	31/2/08	RDRS	Obiettivo raggiunto
Controllo dei fornitori in base alla criticità	Emissione di un nuovo elenco fornitori in base alla criticità	Inviare richiesta dichiarazione origine M.P ai fornitori per capire il paese di origine delle Materie prime	31/12/08	RDRS	Emesso nuovo elenco fornitori in data 10/12/08

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2009

Nella tabella che segue sono elencati gli obiettivi di miglioramento per il 2009:

Segnalazione	Obiettivo 2009	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
Non tutti i fornitori hanno spedito il questionario SA800 compilato	100% dei questionari	Interessare il Resp.Acquisti al fine di sollecitare i fornitori riluttanti	31/12/09	RDRS + DG	
Diffondere i principi della SA8000	Svolgere altri incontri con i fornitori	Coinvolgere i fornitori	31/12/09	RDRS	
Fornitori Critici	Monitoraggio fornitori	Consultazione di ulteriori fonti informative per avere un quadro completo circa il grado di eticità dei propri partner commerciali	31/12/09	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 stakeholders possano avere informazione utili circa il comportamento sociale assunto dall'azienda.

Il rapporto fra obiettivi prefissati e obiettivi raggiunti è altamente positivo. Cleca ha infatti portato a termine tutto ciò che si era prefissata per il 2008 e in particolare:

- E' stato inserito sul sito internet il riesame della direzione
- Quasi tutti gli astucci a marchio San Martino riportano informazioni riguardanti la Responsabilità Sociale
- E' stato inviato ai nostri clienti la copia del Certificato SA8000

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2009

Nella tabella che segue sono elencati gli obiettivi di miglioramento per il 2009:

Segnalazione	Obiettivo 2009	Intervento	Scadenza	Responsabil e	Risultato Raggiunto
Comunicazione agli stakeholders	Inserimento riesame 2008 sul sito internet aziendale	Contattare MKT e procedere alla pubblicazione	31/12/09	RDRS	
Comunicazione tramite il marchio San Martino	Inserimento informazioni SA8000 su tutti gli astucci SM	Procedere all'inserimento alla prossima ristampa degli astucci	31/12/09	RDRS	
Comunicazione ai clienti	Invio certificato SA8000 ai clienti	Inviare certificato	31/12/09	RDRS	

PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE

Le informazioni giungono alle funzioni preposte attraverso la comunicazione diretta o mediante la cassetta dei reclami anonimi e/o suggerimenti; successivamente vengono presentate dalla RDRS alla direzione in occasione delle riunioni periodiche.

DI seguito sono riportate le non conformità e le segnalazioni emesse dall'ente di certificazione SGS in occasione delle verifiche ispettive (N°2) effettuate nel corso del 2008 presso lo stabilimento di Mantova e Bologna:

Tipo	Stabilimento	Oggetto	Azione di Rimedio	Esito
N.C 1	Mantova	Le azioni stabilite per la riduzione graduale delle ore straordinarie non hanno ancora dato risultati rilevanti	Diminuzione ore di straordinario per le categorie a rischio (manutenzione, add.semilavorati, magazzinieri)	Negativo
N.C 2	Mantova	In busta paga si riscontra una voce non supportata da evidenze oggettive	Eliminare tale voce dalla busta paga	Positivo
Oss. 1	Mantova	Nei lay out identificare la data di aggiornamento e i punti di raccolta	Inserita la data e il bollino identificante il punto di raccolta	Positivo
Oss.2	Mantova	Sarebbe opportuno definire un protocollo per gestire il rientro al lavoro da lunghi periodi di assenza	E' in corso la stesura del documento	N.A.
Oss.3	Mantova	E' in fase di definizione un programma di incentivi legati alla produzione.E' in corso una trattativa di 2° livello	E' in corso la trattativa	N.A
Oss.4	Mantova	Migliorare la definizione ed utilizzo degli strumenti di monitoraggio dei fornitori in base al livello di criticità definito.	Emesso nuovo elenco dei fornitori suddivisi in base alla loro criticità	Positivo
Oss.5	Mantova	L'organizzazione provvederà ad eseguire un riesame delle attività/documenti in funzione del D.lgs.81/2008	Emesso nuovo documento sulla valutazione dei rischi in data 23/12/08	Positivo

ACCESSO ALLA VERIFICA

L'azienda si rende sempre disponibile, indipendentemente dall'essere un requisito contrattuale, ad eventuali verifiche da parte di stakeholder: 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 2009 , oltre a quelli riportati nei singoli piani sono:

- Superamento della Visita di Sorveglianza , prevista a Marzo 2009, e mantenimento della Certificazione SA8000
- Riduzione delle ore di straordinario presso lo stabilimento di Mantova
- Miglioramento del clima aziendale presso lo stabilimento di Mantova
- Aumento del numero di indicatori per le varie aree del sistema
- Maggiore comunicazione e collaborazione tra la direzione e i dipendenti.

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 _____