

The logo for S. MARTINO, featuring the text "S. MARTINO" in a bold, white, serif font inside a dark blue rectangular box with rounded corners and a thin white border.

CLECA S.p.A
BILANCIO
SA8000

01/02/2010

O. 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 attua 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.

CLECA S.p.A. ha emesso una procedura (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 2009

Obiettivo 2009	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabili	Risultato e Esito
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	Mantenimento della Politica interna di assunzione. Esito positivo
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	Attraverso i questionari SA8000 e gli Audit Interni ai fornitori è stato possibile svolgere l'indagine circa la presenza o meno di bambini lavoratori Esito positivo

PIANO DI MIGLIORAMENTO 2010

Obiettivo 2010	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabile
Nessun lavoratore minore	Nessuna assunzione di lavoratori minorenni	fotocopie documenti di identità	31/12/10	Direzione e Resp. Amministrativo
Promozione dei diritti dell'infanzia	Contattare Onlus e fare donazione (es. onlus save the children)	Donazione annuale o mensile	31/12/10	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 2009 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 2009 è stata assicurata l'informazione ai neo-assunti riguardo al rapporto al lavoro, fornendo i chiarimenti necessari.

RISULTATI 2009

Obiettivo 2009	Risultato ed esito	Scadenza	Responsabile
Gestire un'indagine che riguarda la totalità del personale circa la percezione del proprio lavoro	Per mantova e bologna: effettuato il questionario con esito positivo.	31/12/09	RDRS (MN e BO)
Mantenimento della fidelizzazione del personale n° licenziamenti/anno = 2 max	Per Mantova: 0 licenziamenti volontari .Esito positivo Per Bologna: 0 Esito positivo	31/12/09	RESP AMM.

PIANO DI MIGLIORAMENTO 2010

Obiettivo 2010	Azione	Indicatori di riferimento	Scadenza	Responsabile
Mantenimento della fidelizzazione del personale N°licenziamenti/anno= Max.2	Monitoraggio delle attività amministrative	Numero dei dipendenti che si licenziano/anno	31/12/10	RESP.AMM
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)

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 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, che visiti 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	
2007	2
2008	0
2009	2

INFORTUNI SUL LUOGO DI LAVORO STAB.DI BOLOGNA	
2007	1
2008	0
2009	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 2009 si registrano 2 infortuni presso lo stabilimento di Mantova.

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 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	RSPD	Effettuato corso a Bologna in data 28/10/09. Effettuato corso a Mantova in data 20-21/07/09. Esito positivo
I programmi di addestramento vengono rispettati	Rispettare i programmi di addestramento	Nella definizione dei programmi tenere conto dei vari monitoraggi	31/12/09	RDRS	Effettuata formazione SA8000 sia presso Mantova che Bologna. Esito positivo
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	RSPD	Effettuato corso presso Associazione Ind.Mantova in data 23-25-27-31/03/09. Esito positivo. In data 15/05/09 è stato effettuato il corso di aggiornamento per l'RLS di Bologna
Effettuare il rilievo fonometrico nel reparto di produzione e confezionamento brodi x MN	Rispetto delle prescrizioni del RSPD	Contattare l'Ing.Cagia per richiedere l'intervento	31/12/09	RSPD	In vista del rifacimento stabilimento di produzione e confezionamento brodi si decide di effettuare il rilievo fonometrico nel corso del 2010
Manutenzione Estintori semestrale	Effettuare la manutenzione nei Mesi di Maggio e Novembre	Contattare l'azienda Manzi Estintori	31/12/09	RDSS	Effettuate le manutenzioni semestralmente in entrambi gli stabilimenti. 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	31/12/09	RDRS	2 infortuni per Mantova 0 infortuni per Bologna Esito positivo
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 DI.LSG 81/08	Inviare relazione che certifichi il grado IP richiesto e che tenga conto anche dei gas di evaporazione presenti	09/05/09	RSPD	Inviata relazione all'ASL. Esito positivo
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	RSPD,DG	Effettuata la valutazione dei rischi relativa allo stress lavoro-correlato. Esito positivo
Effettuare corso di aggiornamento per il gruppo di "Primo Soccorso" x BO	Svolgimento corso	Contattare Croce Rossa Italiana	15/05/09	RSPD,AQ	Effettuato corso in data 12/03/09. Esito positivo

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2010

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

Segnalazione	Obiettivo 2010	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
Per MN e BO: Effettuare a tutto il personale il corso di aggiornamento sulla sicurezza	Svolgimento Corso	Contattare Ing.Sabbadini e fissare incontro	31/12/10	RSPP	
Per MN e BO: I programmi di addestramento vengono rispettati	Rispettare i programmi di addestramento	Nella definizione dei programmi tenere conto dei vari monitoraggi	31/12/10	RDRS	
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	
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 MN e BO: 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	
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 MN: effettuare corso di aggiornamento per il gruppo di Primo Soccorso	Svolgimento corso	Contattare Associazione Industriali di Mantova	30/06/10	RDRS/DG	
Per MN e BO: effettuare prova di evacuazione antincendio	Effettuare prova simulando un'emergenza incendio	Rispetto delle prescrizioni di RSPP	31/12/10	RDRS	
Per MN e BO: 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	

Segnalazione	Obiettivo 2010	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
Per MN e BO: 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	
Per MN: Scadenza CPI	Rinnovo CPI	Contattare vigili del fuoco	10/05/10	RSPP/DG	
Per BO: 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	
Per MN : controllo caldaia a vapore	Effettuare il controllo annuale per la caldaia a vapore	Contattare azienda per intervento	31/12/10	RLS/DG	
Per MN: Verifica paranco alza sacconi bicarbonato	Verifica annuale	Contattare aziendale per intervento	31/12/10	RLS/DG	
Per MN e BO: Esecuzione visite mediche a tutti i dipendenti	Visita medica annuale	Contattare il medico competente Dott.Ventura	31/12/10	RDRS /DG	

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 in entrambi gli stabilimenti (Mantova e Bologna) non sono presenti rappresentanti sindacali.

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

Nel corso del 2009 presso lo stabilimento di Mantova si sono svolti due incontri sindacali (Gennaio e Maggio 09), mentre presso lo stabilimento di Bologna si sono svolti tre incontri sindacali con i dipendenti, oltre ad un incontro sindacale fra CGIL e Direzione.

RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2009

Obiettivo 2009	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Risultato
Proseguire nelle assemblee con i sindacati	Proseguire nell'organizzazione di incontri con le OO.SS	Promozione di riunioni	31/12/09	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	31/12/09	Nessun dipendente ha voluto candidarsi (in entrambi gli stabilimenti) Esito negativo

PIANO DI MIGLIORAMENTO ANNO 2010

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	31/12/10	
Elezione del nuovo Rappresentante Sindacale dei lavoratori (RSU) x BO e MN	Incontro sindacale	Elezione per votazione	31/12/10	

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 2009 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.

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
2009	25	34	59

LAVORATORI IMPIEGATI IN CLECA –STAB.BOLOGNA			
Anno	Uomini	Donne	Totale
2009	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		4
Magazzino		4
Addetti ai Semilavorati		3
Impiegati	8	5
Agenti di Vendita		5
Addetti al reparto Confezionamento	26	2
Autisti		2

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

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 2009 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

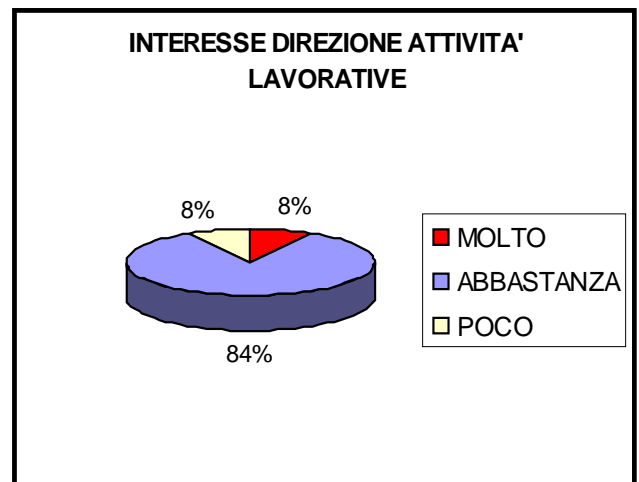
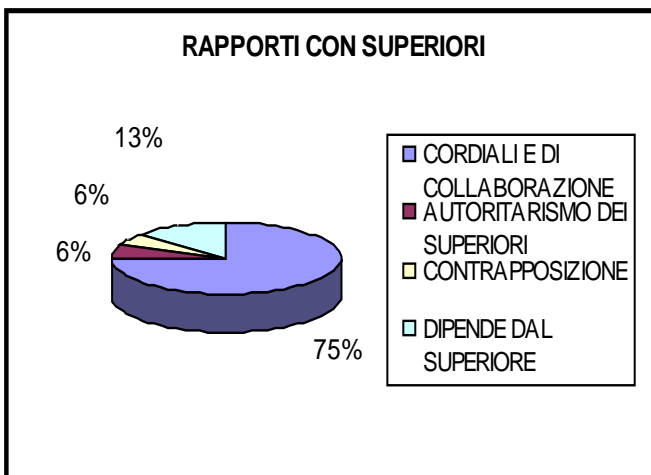
In applicazione della norma SA 8000, al fine di valutare la qualità interna dell'ambiente lavorativo, Cleca S.p.A. ha distribuito ai propri dipendenti, un questionario.

Il questionario non è stato differenziato da quello elaborato nell'anno 2008, se non per l'eliminazione in alcune domande della risposta " non so", al fine di far emergere una valutazione significativa da ciascun dipendente, su ogni singolo aspetto. La decisione di non apportare sostanziali differenze è scaturita dall'esito della precedente valutazione, in cui non emergevano particolari aree problematiche, che necessitassero di maggiore approfondimento. 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 15 (73%), 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

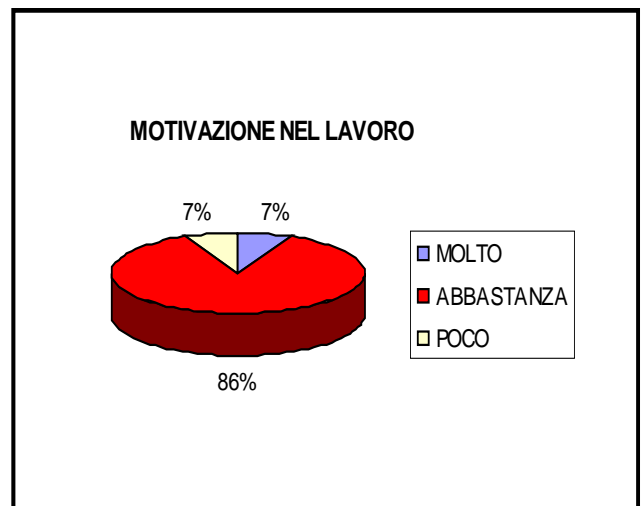
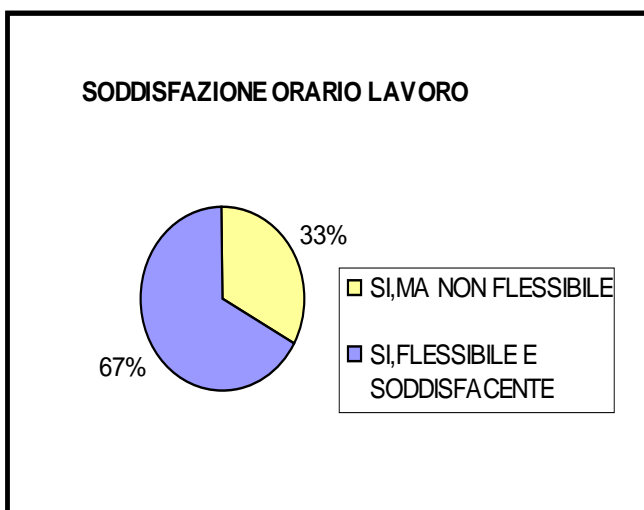
Dalla compilazione dei questionari, emerge sostanzialmente un buon livello della qualità interna, ma una riduzione del livello qualitativo dei rapporti interpersonali: in particolare nel rapporto con i superiori il 75% dei lavoratori li valuta cordiale e collaborativi, valore diminuito del 20% rispetto all'anno scorso per la comparsa di segnalazioni di rapporto contrapposto e di autoritarismo di alcuni superiori (in totale 12%).

E' incrementata significativamente la componente che ritiene che la direzione si interessi alle esigenze lavorative dei dipendenti ed è invariato all'87% la valutazione positiva all'interesse della Direzione nei confronti delle esigenze personali dei lavoratori.

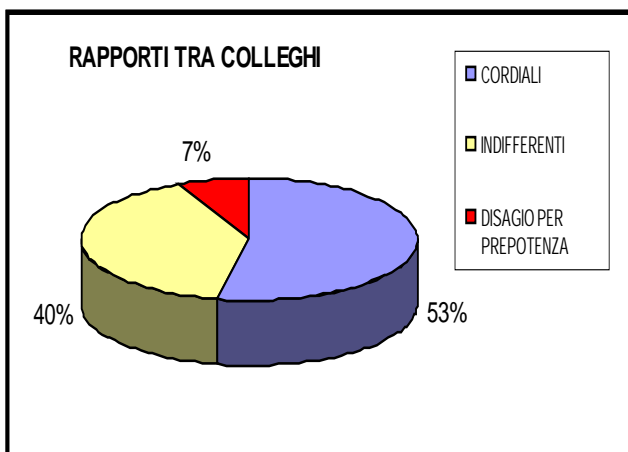
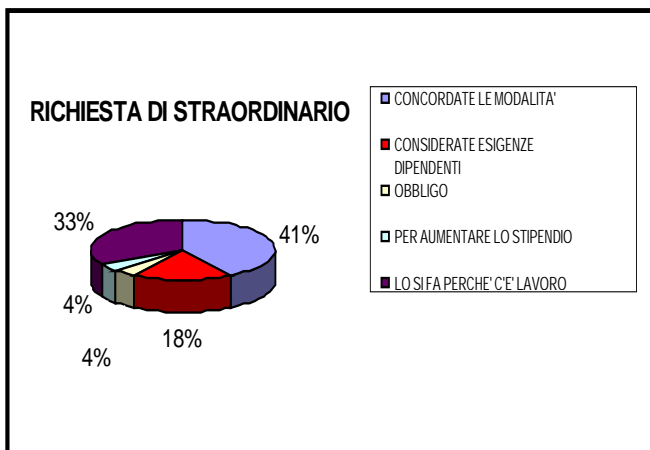


Tutti i dipendenti si ritengono soddisfatti dell'orario di lavoro ma coloro che non lo ritengono molto flessibile, sono incrementati dal 10 al 33%.

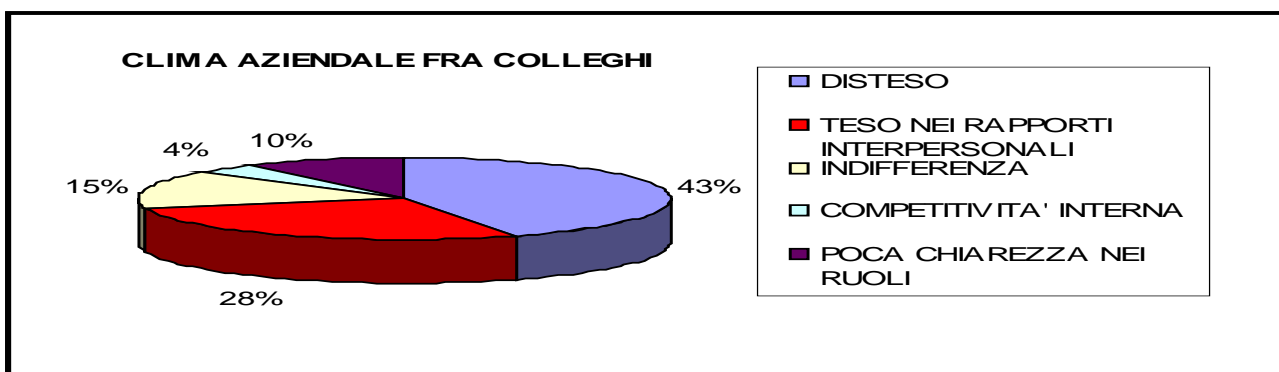
E' decisamente migliorata la motivazione rispetto al lavoro svolto, valutata positivamente (molto/abbastanza) nel 93% dei casi, rispetto al 78% dell'anno precedente



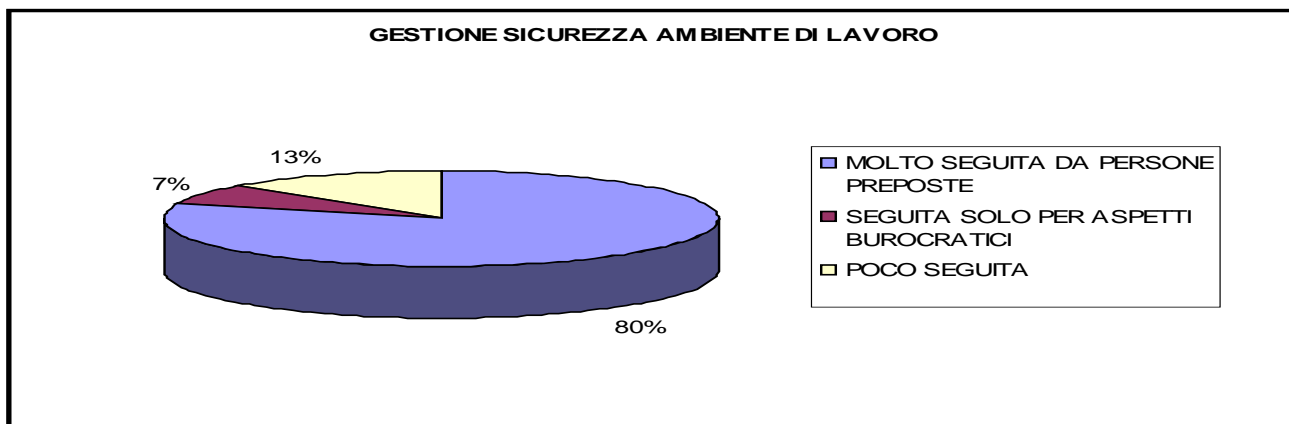
Come nel 2008 i lavoratori non si sentono obbligati ad effettuare straordinario, ma vivono tale necessità come aspetto positivo relativamente all'andamento del lavoro oltre a segnalare le modalità d'accordo per la sua realizzazione. I rapporti con i colleghi, risultano positivi nel 53% dei casi, un valore inferiore rispetto all'anno precedente (76%) e per il 40% risultano di indifferenza e impersonali; emergono segnalazioni di competitività interna e di poca chiarezza dei ruoli.



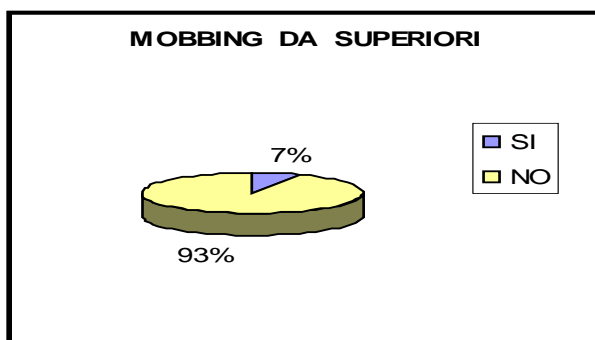
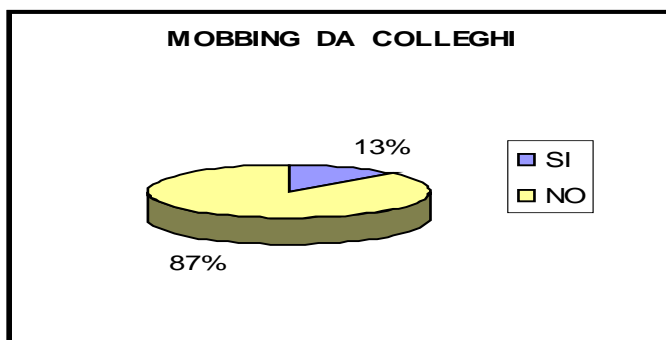
Il clima aziendale è valutato in modo positivo complessivamente dall'86% dei dipendenti (85% nel 2008), ma di questi è notevolmente incrementato il gruppo che valuta la situazione positiva solo per gli aspetti lavorativi, a discapito dei rapporti interpersonali.



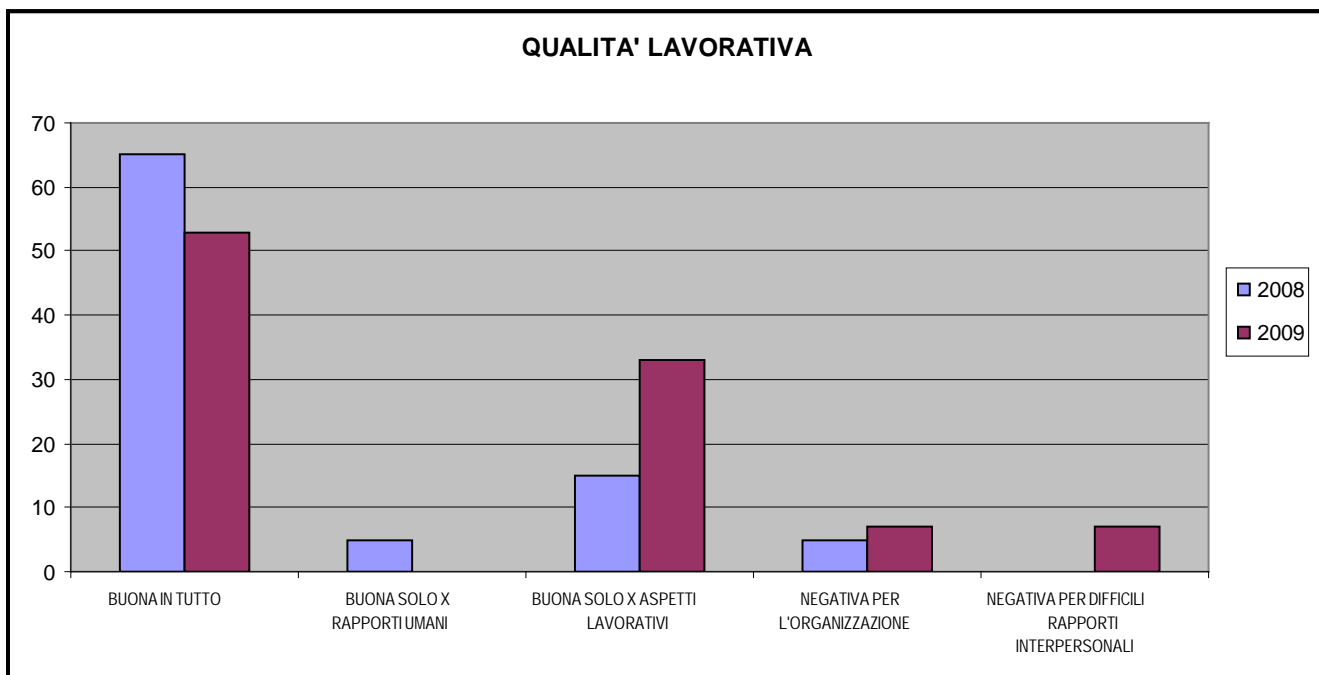
Anche quest'anno è stata valutata a percezione dei lavoratori nei confronti dell'impegno aziendale per la sicurezza dell'ambiente di lavoro: come l'anno scorso l'80% ritiene che tale aspetto sia molto seguito.



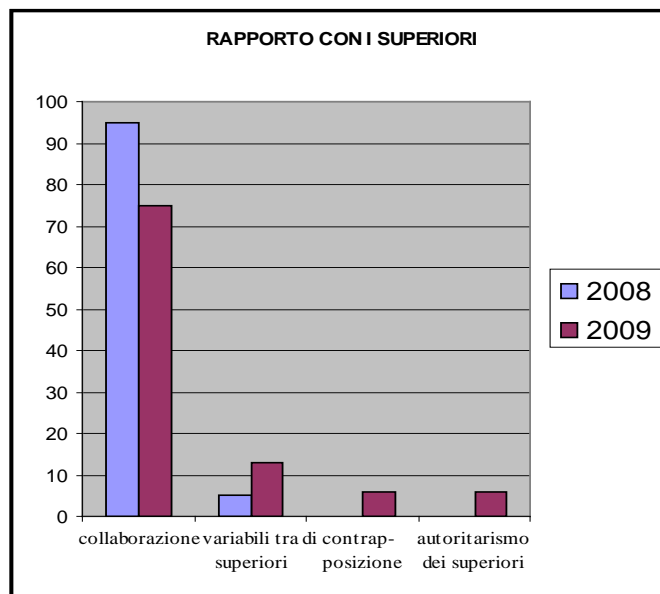
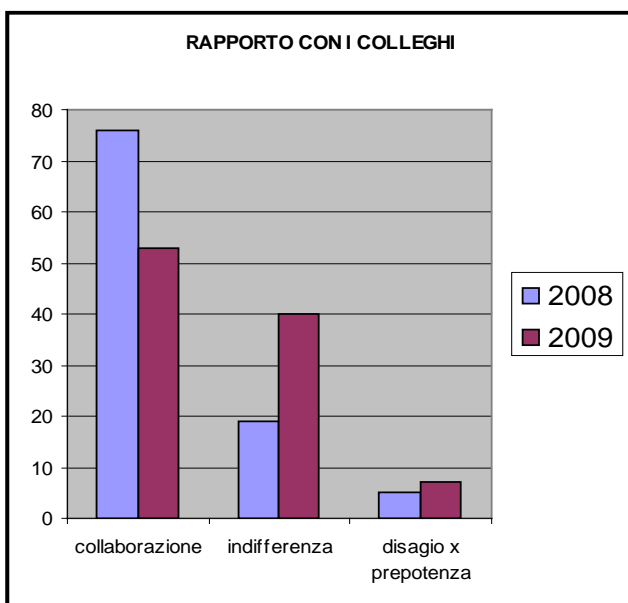
Nota negativa emerge dalla rilevazione da parte di un 13% (corrispondenti a 2 lavoratori, uno in meno rispetto all'anno scorso), di aver subito umiliazioni, intimidazioni o minacce da parte di colleghi; compare inoltre una segnalazione di mobbing da parte dei superiori, non evidenziata nell'anno precedente.



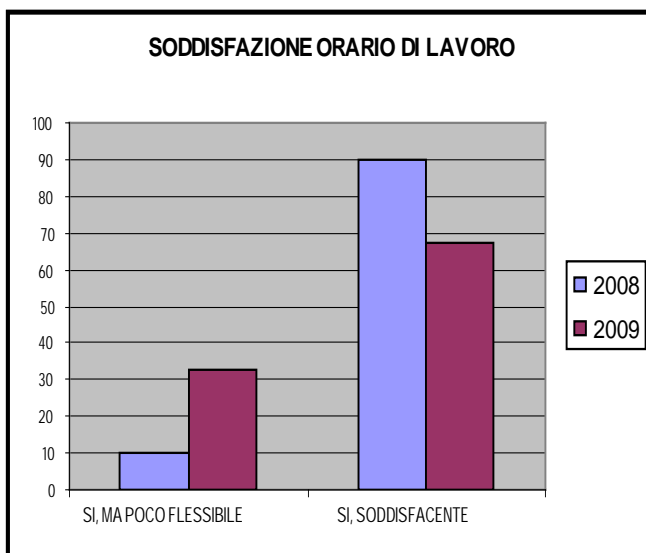
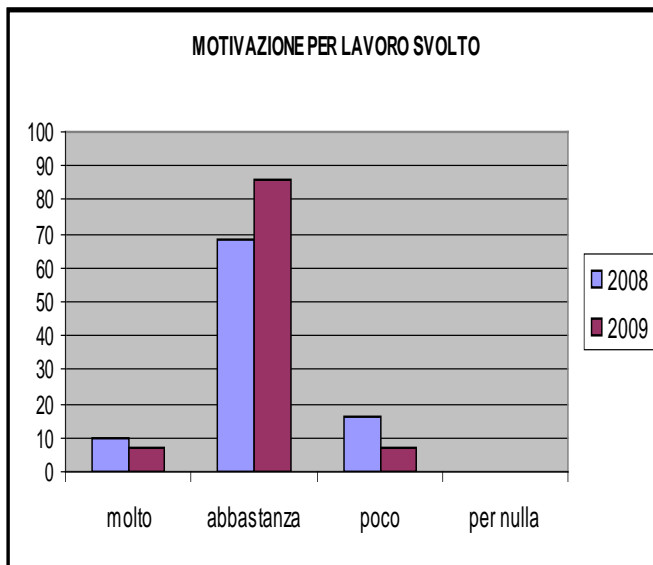
Nel confronto tra i dati relativi all'anno 2008 e quelli dell'anno in corso non si riscontrano sostanziali variazioni sulla valutazione del clima aziendale: la qualità è complessivamente valutata in modo positivo dalla stessa % di dipendenti dell'anno scorso, anche se emerge un incremento di difficoltà interpersonali fra colleghi.



La collaborazione nei rapporti tra colleghi risulta infatti ridotta rispetto al 2008 ed è aumentata l'indifferenza. Lieve peggioramento è riscontrato anche nei rapporti con i superiori, dove emergono sporadiche segnalazioni di autoritarismo e contrapposizione, non presenti l'anno precedente.



Un dato positivo è riscontrato nella motivazione del lavoro svolto, con incremento di risposta positiva (somma di molto ed abbastanza). Sempre positiva al 100% la valutazione di soddisfazione dell'orario di lavoro, ma con l'incremento di giudizio "positivo ma poco flessibile



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

- Salario adeguato a mansioni e capacità ; rapporti più uniformi con i dipendenti e da parte dei preposti
- Maggiore automazione nel processo produttivo
- Organizzazione migliore del lavoro e più sicurezza per il futuro (assunzione)
- Passaggio di livello e maggior stipendio
- Maggiori incontri tra direzione e responsabili
- Distribuzioni delle risorse umane in funzione delle necessità aziendali e carichi di lavoro
- Flessibilità di massimo mezz'ora da usufruire in accordo con i colleghi dell'ufficio per garantire la presenza di almeno una persona nell'orario di lavoro (8-17) (richiesta da due persone)

CONCLUSIONI

Nel complesso il clima aziendale è da considerarsi in generale positivo. Emergono problemi interpersonali, dovuti in parte ad una scarsa collaborazione ed alla poca chiarezza dei ruoli/mansioni. Una segnalazione di mobbing fra colleghi è riferita, molto probabilmente al rapporto interpersonale fra due dipendenti incompatibili caratterialmente e riferito agli ultimi mesi del 2008; tale situazione dovrebbe essersi risolta con il pensionamento di uno dei due soggetti. Ricompare una segnalazione di mobbing da parte di un superiore, in cui non viene espressamente indicato il responsabile, ma che presumibilmente (sulla base delle esclusioni fatte dal segnalatore) riguarda il Responsabile di Produzione; sarà premura della Direzione, verificare la possibile fondatezza della segnalazione e l'attuazione di eventuali misure correttive, al fine di eliminare definitivamente la problematica.

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

- Secondo il 29,6% dei dipendenti il clima aziendale nell'ultimo anno è peggiorato perché vi è stato un maggiore distacco fra la direzione e i dipendenti e alcuni rapporti fra colleghi si sono incrinati
- Secondo il 66% dei dipendenti è necessaria la presenza di rappresentanze sindacali in azienda, ma il 96% non è disposto a candidarsi
- Il 59,3% dei dipendenti è soddisfatto del nuovo orario di lavoro
- Per il 44,4% dei dipendenti il rapporto fra colleghi è sufficiente, buono per il 29,6% e insufficiente per solo il 3,7%
- Per il 51,8% dei dipendenti il rapporto con i superiori è buono e solo per il 3,7% insufficiente
- Per il 51% dei dipendenti la certificazione SA8000 non ha portato nessun risultato in termini di salute, sicurezza e clima aziendale

Di fronte ai risultati ottenuti presso i due stabilimenti possiamo trarre le seguenti conclusioni:

Obiettivo 2009	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Risultato
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	Clima aziendale, per certi aspetti, negativo
Mantenimento della soddisfazione da parte dei lavoratori x BO	Indagine sul clima aziendale	Questionario	31/12/09	Clima aziendale positivo

PIANO DI MIGLIORAMENTO 2010

Obiettivo 2010	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.	Questionario	31/12/10	DG/AD
Per BO: Aumentare la comunicazione fra dipendenti e direzione	Pianificare incontri in stabilimento con la direzione	Questionario	31/12/10	DG/AD
Per MN: Aumentare la fiducia nei dipendenti verso la norma SA8000	Formazione	Questionario	31/12/10	RDRS
Per BO: Mantenimento della soddisfazione da parte dei lavoratori	Indagine sul clima aziendale	Questionario	31/12/10	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 a Mantova emissione di pratiche disciplinari, mentre presso lo stabilimento di Bologna, sono state emesse 2 lettere di richiamo a due dipendenti.

RISULTATI RAGGIUNTI NEL 2009

Obiettivo 2009	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Risultati
Nessuna emissione di pratiche disciplinari	Tenere monitorato il presente punto della norma	Lettere di richiamo	31/12/09	Mantova: 0 Bologna: 2

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Obiettivo 2010	Azione	Indicatori di Riferimento	Scadenza	Responsabili
Nessuna emissione di pratiche disciplinari	Tenere monitorato il presente punto della norma	Lettere di richiamo	31/12/10	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 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:

ORARIO DI LAVORO CLECA STABILIMENTO DI MANTOVA	
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

ORARIO DI LAVORO CLECA STABILIMENTO DI BOLOGNA			
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

Se presso lo stabilimento di Bologna le ore di straordinario effettuate rientrano nei limiti previsti dalla legge, 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". Pertanto è possibile confermare il raggiungimento dell'obiettivo preposto durante il 2009.

Tale obiettivo sarà da raggiungere anche nel corso del 2010.

OBIETTIVI RAGGIUNTI ANNO 2009

Segnalazione	Obiettivo 2009	Intervento	Scadenza	Responsabil e	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	Monitorare le ore di straordinario mensilmente con riscontro positivo in quanto vi è stata una notevole diminuzione degli straordinari
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	A partire dal 01/02/09 è stato modificato sia l'orario in produzione che l'orario di ufficio. L'esito è stato positivo

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Segnalazione	Obiettivo 2010	Intervento	Scadenza	Responsabil e	Risultato Raggiunto
Ore di straordinario oltre i limiti di legge x MN	Riduzione significativa delle ore di straordinario	Monitorare mensilmente le ore straordinarie Riduzione ore di straordinario	31/12/10	AD DG	
Ore di straordinario oltre i limiti di legge 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	

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 2009, 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 2010.

OBIETTIVI RAGGIUNTI ANNO 2009

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

Segnalazione	Obiettivo 2009	Intervento	Scadenza	Responsabil e	Risultato Raggiunto
Incentivi legati alla produzione	Individuare premi e incentivi al personale	Studio con la consulenza delle rappresentanze sindacali	30/06/09	AD	AL momento non sono ancora stati individuati premi e incentivi Esito negativo

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Segnalazione	Obiettivo 2010	Intervento	Scadenza	Responsabil e	Risultato Raggiunto
Incentivi legati alla produzione	Individuare premi e incentivi al personale	Studio con la consulenza delle rappresentanze sindacali.	31/12/10	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 velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche 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.

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 2009

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

Segnalazione	Obiettivo 2009	Intervento	Scadenza	Responsabil e	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	86%di questionari pervenuti. Risultato non raggiunto
Diffondere i principi della SA8000	Svolgere altri incontri con i fornitori	Coinvolgere i fornitori	31/12/09	RDRS	Svolto in data 29/08/09 incontro con 4 fornitori
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	Continuo monitoraggio dei fornitori attraverso la consultazione dei siti internet, informazioni da esterni, questionari ecc Esito positivo

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Segnalazione	Obiettivo 2010	Intervento	Scadenza	Responsabil e	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	31/12/10	RDRS + DG	
Diffondere i principi della SA8000	Svolgere altri incontri con i fornitori	Coinvolgere i fornitori	31/12/10	RDRS	
Fornitori Critici	Monitoraggio fornitori	Consultazione di ulteriori fonti informative per avere un quadro completo circa il grado di eticità dei propri partner commerciali	31/12/10	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 2009 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

RISULTATI RAGGIUNTI ANNO 2009

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

Segnalazione	Obiettivo 2009	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
Comunicazione agli stakeholders	Inserimento riesame 2008 sul sito internet aziendale	Contattare MKT e procedere alla pubblicazione	31/12/09	RDRS	Inserito riesame in data 31/01/09 sul sito internet aziendale. Esito positivo
Comunicazione tramite il marchio San Martino	Inserimento informazioni SA8000 su tutti gli astucci SM	Procedere all'inserimento alla prossima ristampa degli astucci	31/12/09	RDRS	Nella nuova grafica degli astucci S.Martino è stato inserita l'informazione sulla certificazione SA8000 Esito positivo
Comunicazione ai clienti	Invio certificato SA8000 ai clienti	Inviare certificato	31/12/09	RDRS	Inviato certificato ai clienti Esito positivo

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Segnalazione	Obiettivo 2009	Intervento	Scadenza	Responsabile	Risultato Raggiunto
Comunicazione agli stakeholders	Inserimento riesame 2009 sul sito internet aziendale	Contattare MKT e procedere alla pubblicazione	30/06/10	RDRS	
Comunicazione tramite il marchio San Martino	Inserimento informazioni SA8000 su tutti gli astucci SM	Procedere all'inserimento alla prossima ristampa degli astucci	31/12/10	RDRS	

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 2010 , oltre a quelli riportati nei singoli piani sono:

- Superamento della Visita di Sorveglianza , prevista a Aprile 2010, 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 _____