

Firenze 15-12-2017

Bilancio Sociale SA8000:2014

Sommario

1 INTRODUZIONE.....	2
2 POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE.....	2
3 I NOSTRI OBIETTIVI .....	2
4 STAKEHOLDER.....	3
5 REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE .....	3
7 SISTEMA DI GESTIONE .....	7
7 VALUTAZIONE DEI RISCHI .....	9
8 PIANO DI MIGLIORAMENTO .....	10

## 1 INTRODUZIONE

LITO TERRAZZI S.r.l. è una azienda che si occupa della realizzazione di prodotti editoriali, commerciali e pubblicitari. A fine 2017 è in fase di completamento il trasferimento di tutto il personale ed i macchinari dalla sede di Firenze a quella di Iolo, dove si svolge attività di pre stampa, stampa e confezione. Attualmente sono impiegati circa 100 dipendenti.

Complessivamente il ciclo di lavoro si sviluppa come di seguito descritto

- acquisizione della commessa
- programmazione
- approvvigionamento
- produzione

E' in possesso di certificazione UNI EN ISO 9001:2015

Con la introduzione del sistema integrato ISO9001- SA8000 la LITO TERRAZZI Srl dimostra la volontà di soddisfare le aspettative del cliente esterno per quanto riguarda la qualità del prodotto/servizio richiesto e le aspettative del cliente interno nel rispetto della normativa sul lavoro e delle condizioni contrattuali.

La Ditta opera avvalendosi anche di fornitori e specialisti qualificati sottoposti a controlli iniziali di qualifica e sistemi di monitoraggio periodico secondo criteri definiti da appositi strumenti e procedure per il controllo di tutta la filiera.

## 2 POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Il primo obiettivo di LITO TERRAZZI SRL è il continuo rispetto di tutte le normative legislative che regolano il rapporto di lavoro del settore. Per questo è fondamentale il continuo aggiornamento normativo che viene realizzato mediante conoscenze dirette e/o interventi da parte di consulenti esterni e il coinvolgimento di tutte le parti interessate per il continuo miglioramento di tutti i requisiti dello standard

Ciò significa, per LITO TERRAZZI SRL: - considerare i propri DIPENDENTI come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale; - considerare la CATENA DI FORNITORI come partner attivo nella crescita aziendale; - considerare i propri CLIENTI come elemento fondamentale del successo lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

Per questo l'impegno aziendale si basa soprattutto sul continuo rispetto dei requisiti della SA8000:2014 e delle norme e leggi di settore nonché di garantire attraverso indicatori e raccolta dati il costante monitoraggio e miglioramento del proprio SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE.

La politica è stata pubblicata sul sito aziendale per diffonderla all'esterno. E' inoltre messa a disposizione del personale con pubblicazione nella bacheca aziendale

## 3 I NOSTRI OBIETTIVI

In estrema sintesi la mission aziendale si riassume in questi passaggi

- GARANTIRE UN AMBIENTE SICURO E COLLABORATIVO

- DARE STESSE OPPORTUNITA' DI SVILUPPO PROFESSIONALE AL PERSONALE SENZA ALCUNA DISCRIMINIAZIONE
- CREARE UN AMBIENTE COLLABORATIVO CHE FAVORISCA ANCHE LA PRODUTTIVITA' DELL'AZIENDA
- TROVARE SINERGIE POSITIVE CON CLIENTI E FORNITORI

Il sistema è sottoposto a periodici monitoraggi e le performance del sistema sono messe a disposizione di ogni soggetto interessato con pubblicazione di idoneo documento sul sito aziendale [www.litoterrazzi.it](http://www.litoterrazzi.it) . Per i dipendenti tale documento viene affisso nella bacheca aziendale

## 4 STAKEHOLDER

Di seguito l'elenco delle categorie di parti interessate coinvolte nel nostro processo

Tipologia stakeholder	Soggetti	Aspettative come risultato della SA8000
STAKEHOLDER INTERNI	Dipendenti Azionisti Management Collaboratori	Preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda nel garantire le condizioni di lavoro favorevoli  Generare fiducia negli utenti dimostrando il rispetto dei principi etici e sociali  Migliorare i rapporti con gli Enti incaricati al controllo delle condizioni di salute e sicurezza  Migliorare il clima aziendale stimolando la collaborazione tra colleghi
STAKEHOLDER ESTERNI	Clienti Fornitori Istituzioni pubbliche Sindacati Opinione pubblica Associazione di categoria Partner finanziari Studi tecnici di consulenza	Migliorare la collaborazione dimostrando atteggiamenti consapevoli nei confronti dei dipendenti e dell'ambiente esterno e presentando periodici rendiconti sui monitoraggi svolti  Creare sinergie con l'esterno per perseguire il miglioramento o del sistema  Creare sviluppi importanti anche in termini operativi

## 5 REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

Di seguito un bilancio sociale in funzione dei parametri normativi

### LAVORO INFANTILE

Anche in virtù della tipologia di attività svolta in Azienda non esistono lavoratori di età inferiore ai 18 anni. Questo controllo viene svolto in sede di assunzione con verifica dei documenti in originale dei candidati

E' presente nel sistema aziendale procedura di scolarizzazione da applicare laddove si debba rimediare a situazione di lavoro infantile

Riportiamo di seguito la stratificazione del personale a dicembre 2017

Uomini	DA 18 A 50 ANNI: 53	OLTRE 50 ANNI: 27
Donne	DA 18 A 50 ANNI: 15	OLTRE 50 ANNI: 2

#### LAVORO FORZATO O OBBLIGATO.

LITO TERRAZZI SRL non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, non trattiene documenti d'identità in originale e non richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in Azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'Azienda.

Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro.

In fase di assunzione l'Azienda rispetta tutte le clausole definite nel CCNL di riferimento in base alla mansione ruolo livello assegnato e allo statuto dei lavoratori. Inoltre informa il neo assunto sulle principali condizioni in merito al rapporto di lavoro, contratto e termini relativi.

Come parametro di valutazione di questo requisito sarà fatta un'indagine della anzianità del personale intesa come % della forza lavoro che è alle dipendenze dell'Azienda da almeno 5 anni. Si registra questo indice: 16,5%

Per contro le dimissioni volontarie del personale nel corso del 2017 sono state: 3

L'Azienda inoltre soddisfa le richieste di TFR anticipato.

#### SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

La LITO TERRAZZI SRL mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.

LITO TERRAZZI SRL pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari; tale attenzione è comprovata dall'impegno dell'Azienda di porre in essere tutto quanto è previsto in tale materia dal T.U.81/08 e s.m.i. in funzione alle mansioni presenti in organigramma. Nell'attuazione dei requisiti del sistema salute e sicurezza l'Azienda si avvale di fornitori/consulenti esterni qualificati e competenti per garantire il suo continuo miglioramento e controllo nel tempo

E' presente un team per la gestione del SPP noto a tutti e sottoposto a adeguata formazione periodica come da decreto legislativo

L'organigramma della sicurezza viene pubblicato nella bacheca aziendale a consultazione di tutto il personale e/o collaboratori - fornitori

LITO TERRAZZI SRL assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza. Questa formazione viene sempre svolta in fase di nuova assunzione- per riassegnazione di mansioni- a seguito di modifiche al ciclo e processo di lavoro- per introduzione di nuovi macchinari – a seguito di novità normative.

E' in essere presso l'Azienda un sistema di controllo e monitoraggio degli incidenti e infortuni accorsi al fine di valutare situazioni ricorrenti e attuare opportune azioni migliorative

Come criteri base di prevenzione e protezione sono previsti

- Consegna ai nuovi assunti di apposito materiale didattico/informativo predisposto ad hoc in materia di sicurezza e salute e su aspetti comportamentali da tenere nello svolgimento del proprio lavoro.
- Pianificazione di momenti di formazione/informazione ed addestramento per tutto il personale
- Sorveglianza sanitaria
- Raccolta e analisi di tutti i rilievi e segnalazioni provenienti dai lavoratori mediante i loro RLS

#### LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

LITO TERRAZZI SRL non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti. I rappresentanti sindacali non sono e non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva. L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva. Inoltre permette ai lavoratori di eleggere liberamente propri rappresentanti.

Ad oggi abbiamo 6 rapp. sindacali e complessivamente gli iscritti al sindacato rappresentano circa il 60% dei dipendenti

Sono state autorizzate e svolte 3 riunioni sindacali per sito

Sono stati eletti due rappresentanti dei lavoratori per SA8000 con il compito di favorire il confronto tra le parti e favorire la crescita di un clima socialmente responsabile riportando sul tavolo della Direzione ogni situazione/reclamo segnalato dai comparti operativi e comunicando le decisioni prese dall'Azienda per la loro risoluzione o almeno miglioramento. Inoltre sollecitano i loro colleghi ad un comportamento etico e al continuo rispetto delle istruzioni di lavoro e di comportamento ai fini della sicurezza, al corretto uso dei canali di comunicazione da e verso la direzione, a mantenere un clima adeguato con i colleghi.

LITO TERRAZZI SRL garantisce che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di avere assunto questi incarichi

#### DISCRIMINAZIONE

La LITO TERRAZZI Srl per l'assunzione del proprio personale non pone alcuna restrizione relativa a sesso, razza, ceto o religione o affinità politica.

Durante la selezione/colloqui di lavoro verifica l'attinenza e le capacità del candidato con esame obiettivo dei documenti comprovanti la qualifica/titolo di studio e l'esperienza del candidato. Anche il successivo periodo di prova ha lo scopo di inserire il nuovo addetto nel reparto di destinazione usando l'affiancamento a personale esperto e pianificando sessioni di addestramento specifiche per renderlo autonomo nel proprio lavoro.

LITO TERRAZZI SRL non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce le pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata o religiosa, nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del

rapporto o pensionamento, né favorisce comunque alcun tipo di discriminazione in base a razza, ceto, casta, origine nazionale, territoriale o sociale, stato civile, nascita, religione, disabilità, genere, responsabilità familiari, opinioni politiche, appartenenza sindacale, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

LITO TERRAZZI SRL non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo tra lavoratori e tra lavoratori e Azienda, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro.

In merito a questo requisito è stata condotta una analisi sulla stratificazione del personale riportata di seguito

N.ro nuove assunzioni nel 2017: 13 (di cui 10 uomini e 3 donne)

#### Stratificazione personale per origine

TOTALE ADDETTI 2015	% UOMINI : 86,60	% DONNE : 13,40
TOTALE ADDETTI 2016	% UOMINI : 86,73	% DONNE : 13,27
TOTALE ADDETTI 2017	% UOMINI : 82,47	% DONNE : 17,53

TOTALE ADDETTI 2015	% ITALIANI : 97	% STRANIERI : 3
TOTALE ADDETTI 2016	% ITALIANI : 97	% STRANIERI : 3
TOTALE ADDETTI 2017	% ITALIANI : 97	% STRANIERI : 3

#### PRATICHE DISCIPLINARI

LITO TERRAZZI SRL tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non utilizza o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

La LITO TERRAZZI Srl non attua la politica di riduzione del salario come attuazione di provvedimenti disciplinari per la risoluzione di un'eventuale contenzioso. Le eventuali e sanzioni sono gestite dall'Azienda nel rispetto della vigente legislazione e del CCNL di settore.

E' stata analizzato il seguenti dato

- Numero licenziamenti attuati nel corso del 2017: 2
- Numero reclami ricevuti in forma anonima relativa a questo requisito: 0

#### ORARI DI LAVORO E RETRIBUZIONE

LITO TERRAZZI SRL garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia. Il lavoro non supera le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno di riposo alla settimana.

Le retribuzioni sono sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale e i parametri sono allineati a quanto prescritto dal CCNL applicato.

LITO TERRAZZI SRL non applica trattenute sul salario per motivi disciplinari. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente ove tali trattenute siano previste dalle norme e dal CCNL applicato.

LITO TERRAZZI SRL garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. I versamenti degli stipendi vengono tramite bonifico bancario.

Distribuzione tipologia contratti

93,81% dei contratti full time rispetto al totale

6,19% dei contratti part time rispetto al totale

Numero addetti 2017	% operai : 83,51	% impiegati: 16,49
---------------------	------------------	--------------------

Tutto il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva.

Per tutti è organizzata la mensa interna con piccolo contributo da parte dei lavoratori.

La LITO TERRAZZI Srl si rende disponibile a chiarimenti sulle informazioni riportate nelle buste paga mediante il proprio ufficio amministrazione e/o consulente del lavoro

Lo straordinario è volontario dei singoli lavoratori sulla base delle esigenze aziendali.

Di seguito il valore medio a addetto dello straordinario

Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno
1,8	4,21	1,99	2,56	4,44	3,74

Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
6,11	3,06	2,25	5,92	9,03	N.D.

## 6 SISTEMA DI GESTIONE

### POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI

Uno degli obiettivi primari di LITO TERRAZZI SRL è la valorizzazione della Società stessa e la creazione di valore per i soci, garantendo al contempo la tutela delle aspettative dei propri clienti e del lavoro dei propri dipendenti.

E' stata predisposto un documento "Politica aziendale" scaricabile sul sito e condivisa tra tutto il personale

La politica include l'impegno di LITO TERRAZZI SRL ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare gli strumenti internazionali citati in precedenza. Essa inoltre impegna LITO TERRAZZI SRL a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.

In sede di assunzione la Direzione procede a illustrare i concetti base della politica aziendale e condividere i requisiti alla base del sistema SA8000. La politica e lo Standard SA8000 sono inoltre esposti nella bacheca aziendale per garantire una diffusione capillare

Periodicamente sono condotti audit interni integrati 9001-SA al fine di evidenziare carenze di applicazione e impostare idonee misure di correzione.

#### SOCIAL PERFORMANCE TEAM

E' stato costituito un Social Performance Team (SPT), con rappresentanza equilibrata di lavoratori e management con lo scopo di garantire l'applicazione e miglioramento del sistema di gestione.

I compiti principali del SPT possono essere così riassunti:

- valutazione dei rischi di responsabilità sociale
- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale
- monitoraggio del sistema e coordinamento degli audit interni
- stesura del rapporto per il riesame della direzione
- funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive e dei reclami

#### COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE

LITO TERRAZZI SRL ha attuato una campagna di sensibilizzazione per tutto il personale in merito ai requisiti della norma e al personale di riferimento.

La comunicazione avviene anche attraverso pubblicazione nella bacheca aziendale di notizie-avvisi in merito al sistema.

Viene data particolare importanza alla formazione e informazione interna in generale ai dipendenti e collaboratori, dando l'accesso a tutti i dipendenti a corsi di formazione svolti in orario di lavoro sia per temi specialistici che generici, oltre gli aspetti meramente normativi o richiesti dalle norme cogenti.

E' stato quindi approvato e mantenuto aggiornato un opportuno piano formativo per dipendente

#### GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI

Esiste una procedura scritta per i reclami. All'interno dell'opuscolo per i dipendenti è indicata la metodologia di inoltro reclami.

LITO TERRAZZI SRL non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

Al momento, non si registrano reclami.

## VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

Le parti interessate sono messe al corrente del livello di attuazione e miglioramento del sistema di gestione con pubblicazione sul sito aziendale di specifiche comunicazioni

E' pianificato un sistema di comunicazione all'esterno che permette di identificare soggetti e modalità di comunicazione. Il sito web è stato aggiornato con politica, organigramma e mission

## AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

E' presente un sistema procedurale per la raccolta di rilievi e impostazione di specifiche azioni correttive e preventive. Queste possono essere ricavate in sede di audit interno, di verifica Ente, da reclami interni, da segnalazioni esterne. E' prevista apposita modulistica per la pianificazione delle azioni e attribuzione di responsabilità

## FORMAZIONE e SVILUPPO DELLE CAPACITA'

Viene redatto a inizio anno e periodicamente aggiornato un piano di formazione generale per far fronte alle esigenze formative del personale a vari livelli. Viene aggiornato alla esecuzione dei corsi e verifica efficacia nonché alla presentazione di nuove esigenze legate a valutazione rischi – nuove norme- audit interni- ecc.

Una attenzione particolare viene posta alla formazione dovuta per legge sia soggetta a rinnovo che per cambi mansioni o nuove assunzioni.

Con la collaborazione di RSPP viene aggiornato piano di formazione sicurezza per i due siti

## FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

L'Azienda ha stabilito, attraverso procedure che si basano sulla capacità di rispettare i requisiti della Norma SA8000, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/subappaltatori e subfornitori.

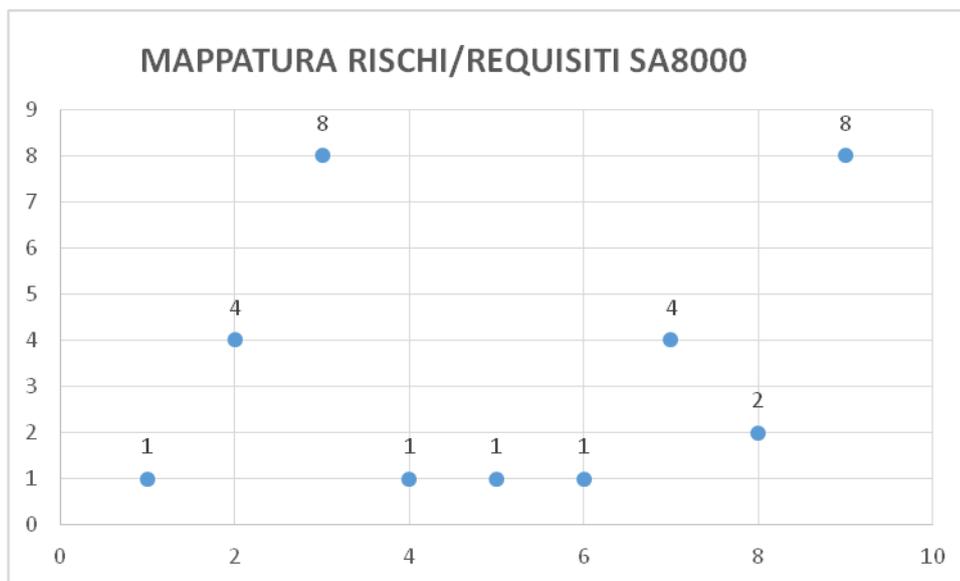
L'Azienda ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale e di conseguenza ha richiesto un impegno a conformarsi ai requisiti della norma e la disponibilità a ricevere verifiche.

Sono stati pianificati audit esterni.

## 7 VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi svolta con il metodo  $R=P \times M$  ha portato al seguente schema

fattore	valore finale
R1: lavoro infantile	1
R2: lavoro forzato e obbligato	4
R3: salute e sicurezza	8
R4: libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	1
R5: discriminazione	1
R6: pratiche disciplinari	1
R7: orario di lavoro	4
R8: retribuzione	2
R9: sistema di gestione	8



## 8 PIANO DI MIGLIORAMENTO

Per i prossimi mesi sono pianificati

SALUTE E SICUREZZA	Eeguire controlli periodici delle condizioni di sicurezza degli ambienti e impianti
ORARIO DI LAVORO LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	Rispetto limiti delle ore di straordinario
SISTEMA DI GESTIONE	Aumentare il coinvolgimento delle parti interessate