



RIESAME SA 8000

12/02/2013

Pag. 1 di 6

Riesame SA 8000

| | | | | | |
|----|-------------|-------------------------------|------------------|-------------------|------------------|
| 1 | 12.02.13 | Aggiornamento | Resp. SA8000 | Rapp. Lavoratori | Vice Presidente |
| 0 | 12.07.12 | 1° Emissione | Resp. SA8000 | Rapp. Lavoratori | Vice Presidente |
| N° | <i>DATA</i> | <i>MOTIVO DELLA REVISIONE</i> | <i>PREPARATO</i> | <i>VERIFICATO</i> | <i>APPROVATO</i> |

| | | |
|---|----------------------------|--------------------------------------|
|  | RIESAME SA 8000 | 12/02/2013 <i>Pag. 2 di 6</i> |
|---|----------------------------|--------------------------------------|

Cenni sull'attività svolta

Dopo avere svolto la prima visita ispettiva durante il mese di agosto 2012, la Rodolfi Mansueto ha proseguito il suo percorso di sensibilizzazione del personale e metterlo a conoscenza di questo nuovo standard a cui l'azienda si è adeguata. A seguito della riunione che si è svolta tra dirigenti, preposti e rappresentante dei lavoratori è emerso comunque una buona intesa dove tutti hanno liberamente espresso il loro pensiero.

Introduzione

Il riesame della direzione è lo strumento con cui la Rodolfi Mansueto spa da evidenza a tutte le parti interessate del rispetto dei requisiti della norma SA8000 adottata dall'azienda, dei risultati e degli obiettivi futuri di miglioramento nell'ottica di un rapporto di trasparenza e collaborazione. È l'occasione per poter fare il punto della situazione al fine di verificare :

- il sistema SA8000 applicato in azienda;
- la conformità di quanto svolto fino ad ora nel rispetto della norma SA8000

Il riesame interessa, le funzioni aziendali coinvolte nell'implementazione del sistema, i processi operativi, il coinvolgimento della Direzione, del personale e delle parti esterne (fornitori).

Il tutto è fatto con lo scopo di portare dei miglioramenti all'interno dell'azienda.

Lavoro infantile

L'età media in azienda sia aggira intorno ai 48 anni, l'azienda non ha mai assunto giovani lavoratori o bambini così come indicato nella norma. L'azienda assume ragazzi che abbiano compiuto il 18° anno di età. L'età media aziendale si abbassa nei mesi della campagna del pomodoro perché in quel periodo che sono circa 60 giorni lavorativi sono i giovani studenti che nel periodo estivo cercano un'occupazione temporanea. Per quanto riguarda il lavoro infantile, né il management, né i lavoratori hanno mai avuto modo di imbattersi in problematiche di questa natura e comunque sono stati formati in questo periodo sull'argomento e sulle procedure che l'azienda ha deciso di mettere in atto.

Lavoro obbligato

L'azienda rispetta tutte le norme in materia civilistica e del lavoro riguardanti il contratto di lavoro nazionale; pertanto tutti i contratti di lavoro sono volontari. I dipendenti sono consapevoli del concetto di volontarietà del contratto e in azienda non sono controllati da guardie giurate, da personale di sorveglianza,

| | | |
|---|----------------------------------|---------------------------------|
|  | RIESAME SA 8000 | 12/02/2013 <hr/> Pag. 3 di 6 |
|---|----------------------------------|---------------------------------|

né risultano sottoposti a video sorveglianza così come previsto dalla norma. Non esistono altre forme di rapporto e di impegno se non quelle regolato dal contratto nazionale dei lavoratori.

Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro

La gestione della sicurezza all'interno della Rodolfi è messa in atto dall'azienda rispettando la normativa vigente e applicando ogni misura funzionale a garantire la salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Per quanto riguarda gli infortuni il dato è monitorato annualmente controllando il registro degli infortuni, che tiene l'ufficio personale. Nell'anno 2011 a Ozzano Taro gli infortuni sono stati 10 mentre a Castelguelfo sono stati 4. Durante l'anno 2012 abbiamo avuto un netto miglioramento sia come numero di infortuni che come giorni di assenza. Si allega tabella indice infortuni dell'ultimo triennio. Per quanto riguarda la sicurezza è stato predisposto un piano di formazione annuale che comprende sia i dipendenti fissi che tutti i lavoratori stagionali che vengono anche solo durante la campagna del pomodoro. Durante l'anno 2012 sono state svolte le quattro ore di formazione sulla base dell'accordo Stato-Regioni e otto ore di formazione specifica. Le quattro ore di formazione specifica restanti non verranno più svolte in aula ma in campo, durante le ore di lavoro, per fare capire nel miglior modo possibile a tutti gli operatori quali sono i rischi all'interno dell'azienda.

Inoltre è stato fatto il corso carrellisti per tutti i dipendenti interni e l'aggiornamento del corso addetti antincendio con i Vigili del Fuoco di Parma.

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

In azienda sono stati eletti dai lavoratori i seguenti rappresentanti sindacali, Roberto Proietti (CGIL), Francesco Cantatori (UIL) e Maurizio Arduini (CISL). Tutte le organizzazioni territoriali maggiormente rappresentative a livello nazionale sono rappresentate.

L'azienda incontra le organizzazioni sindacali territorialmente ad ogni richiesta di queste o quando se ne ravvedono le necessità, mentre le RSU vengono viste con una cadenza mediamente mensile.

Oltre ad i rappresentanti eletti dalle Maestranze in azienda sono presenti dirigenti sindacali nominati dalle segreterie e facenti parte dei direttivi territoriali, Germano Curziotti e Meneghetti Pietro (CGIL) ed Alessandra Vecchi (CISL).

Sia le RSU che i dirigenti sindacali provinciali godono di permessi sindacali nei limiti dei contratti collettivi.

Le ore di assemblea sindacali sono decise quasi unilateralmente dalle associazioni sindacali che le comunicano alla direzione, mentre per i lavoratori stagionali della campagna del pomodoro l'assemblea è

| | | |
|---|----------------------------|--------------------------------------|
|  | RIESAME SA 8000 | 12/02/2013 <i>Pag. 4 di 6</i> |
|---|----------------------------|--------------------------------------|

programmata dalla direzione e tutti i lavoratori hanno facoltà (di fatto esercitata dalla totalità) di partecipare ad assemblea sindacale pre-campagna retribuita.

L'azienda è associata all'unione Parmense degli industriali (CONFINDUSTRIA) e le relazioni sindacali sono gestite anche per il tramite dei funzionari sindacali.

L'azienda rispetta il diritto dei lavoratori ad associarsi liberamente, nelle forme previste dalla normativa sulla materia. I rappresentanti quando chiamati dalle loro associazioni sindacali partecipano attivamente senza nessun tipo di problema. Nell'anno 2011 sono andati presso le loro associazioni 38 volte ed hanno svolto attività presso l'azienda 3 volte.

Durante l'anno 2012 le ore svolte per l'attività sindacale sono state 248, in azienda sono state svolte 56.30 ore, per il direttivo delle organizzazioni sindacali 32 ore mentre extra orario di lavoro per assemblee 56.30 ore.

Non c'è assolutamente nessun intralcio per le loro attività, anzi ci sono 2 punti di affissione dei loro manifesti che sono uno nella bacheca della timbratrice e l'altro nel pannello nella sala mensa.

Discriminazione

L'azienda nel corso degli anni non ha registrato alcuna manifestazione in chiave discriminatoria, né operata da parte della direzione né rilevata tra gli stessi lavoratori. È stato introdotto un paragrafo nel manuale SA8000 dove si parla proprio della discriminazione e di come verrà perseguitata dalla direzione nel caso in cui questa avvenisse da parte della dirigenza, dei preposti e dei lavoratori nei confronti di persone che lavorano all'interno dell'azienda.

Pratiche disciplinari

L'azienda si attiene per quanto riguarda le pratiche disciplinari a quanto definito dal Codice Disciplinare che è inserito nel CCNL di riferimento. L'azienda va sottolineato, cerca di evitare comportamenti sanzionatori, se non assolutamente indispensabili e quindi solo in caso di violazioni di grave entità, allo scopo di non esasperare gli equilibri che sono alla base del buon funzionamento dell'azienda stessa.

Orari di lavoro

L'orario di lavoro in azienda è coerente con quanto definito dalla contrattazione collettiva e dalle norme di riferimento del settore; così come è regolamentata la gestione dello straordinario che per un'azienda del nostro settore va in base ai picchi di lavoro stagionali come la campagna del pomodoro.

L'orario di lavoro è quello delle 40 ore settimanali sia per operai che per gli impiegati, questo per tutto

| | | |
|---|-----------------------------------|--|
|  <p>RODOLFI DAL 1896 POMODORO A PARMA</p> | <h1>RIESAME</h1> <h2>SA 8000</h2> | 12/02/2013 <hr/> <i>Pag. 5 di 6</i> |
|---|-----------------------------------|--|

l'anno, salvo i picchi di lavoro dati dalla stagionalità in cui una parte dei lavoratori può permettersi di effettuare il lavoro straordinario.

Retribuzione

La retribuzione erogata dall'azienda ai lavoratori è quella prevista dal contratto nazionale di riferimento del nostro settore. Viene erogata nel rispetto della privacy tramite bonifico per il 100%.

Riesame della direzione

Il riesame della direzione è stato pianificato con cadenza semestrale in considerazione della necessità di monitorare in continuo l'implementazione del sistema SA8000 e della sua applicazione in azienda. Questo è il primo riesame della direzione che esce.

Controllo ed impegno dei fornitori

Il controllo dei fornitori iniziato con l'invio dei questionari il giorno 2 luglio proseguirà con l'acquisizione di nuovi fornitori e con il sollecito dei fornitori che ad oggi non hanno ancora risposto al questionario.

Azioni correttive e preventive

Nel corso della visita di pre audit effettuata dall'ente di certificazione SGS la Rodolfi pensa di avere colmato tutte le osservazioni e NC riscontrate durante quell'incontro.

Formazione

Nel periodo pre campagna pomodoro sono state effettuate 300 ore di formazione a tutti i dipendenti stagionali su sicurezza, igiene alimentare ed SA8000. Per i dipendenti fissi che in quel periodo erano assenti causa ferie e chiusura aziendale è stato distribuito un foglio informativo sulla certificazione SA8000 e i capoturno che hanno seguito al rientro dalle ferie all'ora di formazione hanno spiegato ai colleghi quello che l'azienda sta cercando di ottenere.

Inoltre dopo l'accordo stato regioni si stanno svolgendo da maggio le ore di formazione sulla sicurezza. La formazione proseguirà con il 18 luglio e 19 luglio per quei lavoratori stagionali che non hanno potuto partecipare precedentemente.

| | | |
|---|-----------------------------------|--------------------------------------|
|  <p>RODOLFI DAL 1896 POMODORO A PARMA</p> | <h1>RIESAME</h1> <h2>SA 8000</h2> | 12/02/2013 <i>Pag. 6 di 6</i> |
|---|-----------------------------------|--------------------------------------|

Obiettivi di miglioramento

- ❖ Entro il mese di luglio 2013 verrà effettuata l'aggiornamento a tutti i preposti;
- ❖ Diminuire il numero degli infortuni rispetto all'anno 2012;
- ❖ L'azienda per l'anno 2013 intende inserire nel contratto con le OP del pomodoro una clausola dove tutte le aziende agricole devono essere a conoscenza di quanto sta facendo la Rodolfi Mansueto su responsabilità civile ed etica;
- ❖ Per l'anno 2013 l'azienda ha deciso di controllare circa 10 aziende agricole per verificare che rispettino la norma SA8000 che la Rodolfi tramite le OP ha comunicato a tutti quanti;
- ❖ Verrà eseguita con maggiore attenzione la formazione del personale prima della campagna 2013 sui temi riguardanti la certificazione SA 8000 sia per i dipendenti stagionali che per i dipendenti fissi;
- ❖ Effettuare aggiornamento primo soccorso entro campagna pomodoro 2013;