

RISPOLI LUIGI & C. S.r.l.
Via Mazzini n°3 – Borgo Carillia
Altavilla Silentina (SA)



BILANCIO SA8000

Anno di riferimento 2017

Matrice revisione

| Rev. | Data | Pagine | Motivo |
|------|------------|--------|---------------------------------------------------------------------|
| 00 | 12/06/2016 | Tutte | Prima emissione |
| 01 | 03/11/2016 | | Modifiche intervenute a seguito della primo stage da parte del CISE |
| 02 | 01/02/2017 | | Modifiche eseguite a seguito del secondo stage da parte del CISE |
| 03 | 02/02/2018 | | Aggiornamento dati |
| | | | |

INDICE

| | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I. | INTRODUZIONE | 3 |
| 1. | Scopo e campo di applicazione..... | 3 |
| 1. | I valori della RISPOLI LUIGI | 4 |
| | IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER) E DELLE LORO ASPETTATIVE..... | 5 |
| | BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI DELLA SA 8000 | 8 |
| 1. | Lavoro infantile | 8 |
| 2. | Lavoro forzato | 9 |
| 3. | Salute e sicurezza..... | 9 |
| | OBIETTIVI 2017..... | 10 |
| 4. | Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva | 10 |
| | OBIETTIVI 2017..... | 10 |
| 5. | Discriminazione | 11 |
| 6. | Pratiche disciplinari | 12 |
| | OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO | 12 |
| 7. | Orario di lavoro..... | 12 |
| | OBIETTIVI 2017..... | 12 |
| 8. | Retribuzione..... | 13 |
| | OBIETTIVI 2017..... | 13 |
| 9. | Sistema di gestione | 14 |
| | OBIETTIVI 2017..... | 14 |
| 10. | Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate..... | 15 |
| | OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO | 15 |

BILANCIO SOCIALE SA8000

I. INTRODUZIONE

1. Scopo e campo di applicazione

Questo Bilancio Sociale (BS) è lo strumento volontario attraverso il quale la RISPOLI LUIGI intende realizzare la propria comunicazione esterna, relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla Norma internazionale SA 8000:2014, dando la corretta informazione al pubblico sulla propria Politica, sul Sistema di Gestione, sui risultati raggiunti e sugli obiettivi futuri di miglioramento.

Tutto questo nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i propri dipendenti e le altre Parti interessate.

La società RISPOLI LUIGI & C. S.R.L. è sorta nell'anno 1969 come azienda familiare. All'epoca sorgeva su di un solo capannone e successivamente sono stati costruiti altri locali.

Nell'anno 1983 è stata costituita la società, con inizio operatività nell'anno 1984, acquistando gli immobili dell'ex tabacchificio, mentre i locali ove è svolta l'attività sono di proprietà dei germani Rispoli.

L'azienda sorge nella Valle del Sele in località Borgo Carillia di Altavilla Silentina ed, attualmente, opera su una superficie di circa 70.000 mq., dei quali 20.000 sono adibiti al piazzale, all'impianto di depurazione, alla strada di accesso, all'abitazione dei proprietarie ed ai locali coperti in cui è svolta l'attività di trasformazione.

L'azienda si occupa, esclusivamente, della trasformazione del pomodoro per pelato, concentrato e passata e polpa di pomodoro.

La materia prima viene importata, sostanzialmente, dalle Regioni della Puglia e della Basilicata, mentre una piccolissima quota è acquistata presso le zone limitrofe.

La trasformazione del pomodoro fresco è di circa 155.000 quintali ed avviene in circa 45 giorni (agosto-settembre), la forza lavoro occupata in detto periodo è variabile da circa 80 unità stagionali e di 12 unità fisse.

Attualmente la struttura è composta da un'unica sede

L'azienda continua a sostenere l'impegno per il mantenimento dell'accreditamento secondo lo standard SA SA 8000:2014.

Il presente Bilancio SA 8000 è lo strumento che l'azienda ha deciso di adottare per fornire ai propri lavoratori, agli altri stakeholders ed a chiunque ne fosse interessato, un documento sintetico in grado di evidenziare il rispetto dei requisiti dello Standard SA8000.

Il Bilancio SA 8000 costituisce anche lo strumento con cui verificare periodicamente l'efficacia, l'adeguatezza e l'appropriatezza del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

Il bilancio SA8000 è redatto annualmente così da evidenziare l'andamento nel tempo degli indicatori scelti come riferimento o in seguito alle verifiche da parte di enti terzi o verifiche di seconda parte

1. I valori della RISPOLI LUIGI

L'AZIENDA RISPOLI LUIGI ha un proprio Codice Etico che definisce l'insieme dei valori che riconosce, accetta e condivide, a tutti i livelli, nello svolgimento delle proprie attività.

a) QUALITÀ DI VITA DELLA COMUNITÀ

Nel nostro agire quotidiano dobbiamo sempre tenere presente l'aspirazione al miglioramento della qualità della vita di chi vive e si muove all'interno del nostro territorio.

b) CRESCITA PROFESSIONALE

Vogliamo che ogni persona all'interno della nostra organizzazione abbia la possibilità di realizzare se stessa attraverso un percorso continuo di crescita professionale.

c) ETICA, TRASPARENZA E LEALTÀ

Vogliamo improntare la nostra attività interna ed esterna al rispetto dei principi di legalità, trasparenza, correttezza e lealtà.

d) RICERCA CONTINUA DELL'ECCELLENZA

Vogliamo che ognuno di noi sia sempre aperto al cambiamento, sia pronto a mettersi in discussione e guardi sempre alla ricerca di migliori soluzioni

IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER) E DELLE LORO ASPETTATIVE

Con il termine stakeholder si intendono gli interlocutori dell'Azienda che hanno interesse al successo delle prestazioni dell'organizzazione; vengono classificati come interni (azionisti, dipendenti e management) ed esterni (clienti, fornitori, istituzioni pubbliche, ecc.)

L'azienda Rispoli si è impegnata e si impegna nel coinvolgimento diretto degli stakeholder. In particolare:

- i lavoratori sono stati informati mediante la distribuzione di materiale dedicato alla descrizione della norma SA 8000, dei suoi requisiti e della sua rilevanza nella vita aziendale;
- è stato inoltre implementato un piano formativo che sarà progressivamente esteso a tutti i dipendenti stagionali e non;
- le organizzazioni sindacali sono state sensibilizzate sul tema della SA 8000,
- i rappresentanti hanno aderito e sostenuto il processo di adeguamento delle attività aziendali; è stato nominato un Rappresentante dei Lavoratori che viene coinvolto nel Sistema di Gestione;
- i clienti/consumatori: l'azienda pone costante attenzione ai bisogni dei propri clienti e a tale scopo attiva iniziative tese al miglioramento continuo dei prodotti;
- i fornitori e i partner: in conformità ai requisiti della norma SA 8000, collabora con fornitori e partner che adottano e praticano le stesse logiche operative di rispetto per il dipendente e per il cliente.

STAKEHOLDER INTERNI:

- Soci
- Dipendenti

Le aspettative attese da tutti sulla base dell'adozione della SA 8000 possono essere così sintetizzate:

- Perseverare la credibilità e la perseveranza dell'azienda allo scopo di dare evidenza del rispetto dei diritti dei lavoratori;
- Maggiore fiducia da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali;

- Migliorare i rapporti con gli enti istituzionali quali (previdenza, controllo della sicurezza etc);
- Migliorare il clima aziendale nel coinvolgimento di tutti all'ottenimento degli obiettivi aziendali;
- Formazione di tutto il personale sui temi della responsabilità sociale.

STAKEHOLDER ESTERNI:

- Clienti,
- Fornitori e sub fornitori;
- Pubbliche amministrazioni;
- Organizzazioni sindacali
- Mass media.

Le aspettative, seppur diverse, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla responsabilità Sociale è manifesta, certificata da un organismo indipendente e garantita dalla pubblicazione annuale del Bilancio Sociale.

Nella tabella vengono riportati i principali stakeholder, le iniziative di dialogo intraprese e i temi

| Stakeholder | Iniziative di dialogo e coinvolgimento | Temi rilevanti |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Clienti | 1) Indagini sulla soddisfazione dei clienti; 2) Tavolo tecnico con le associazioni dei consumatori/commerciali | 1) Sicurezza; 2) Informazione |
| Personale | 1) Sessioni di valutazione delle prestazioni; 2) Iniziative di comunicazione interna; 3) Casette di raccolta per le segnalazioni relative alla norma SA 8000; | 1) Crescita professionale e sviluppo delle competenze; 2) Tutela della salute e sicurezza sul lavoro; 3) Sensibilizzazione ai temi della buona pratica igienica per la produzione |
| Fornitori | Valutazione e monitoraggio continuo dei fornitori | 1) Trasparenza; 2) Correttezza |
| Sub fornitori | Valutazione e monitoraggio continuo | 1) Trasparenza; 2) Correttezza; 3) Audit in campagna |
| Collettività | 1) Collaborazione alle iniziative sul territorio; 2) Proporre tavole rotonde sui temi della responsabilità sociale | 1) Sviluppo socio culturale del territorio |
| Comune di Altavilla Silentina | 1) Collaborazione con le Amministrazioni locali 2) Partecipazioni ad eventi culturali | La responsabilità sociale |

BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI DELLA SA 8000

La RISPOLI LUIGI S.r.l. ha iniziato da poco a confrontarsi con la norma Sa 8000 , quindi i dati riportati sono dati ricavati dalla sua storia fino ad oggi e per alcuni obiettivi non sono presente dati storici.

Nel presente bilancio sono riportati tutti i punti della norma e i relativi obiettivi.

Per gli indicatori di performance e gli obiettivi di miglioramento è stata redatta relativa procedura di valutazione del rischio

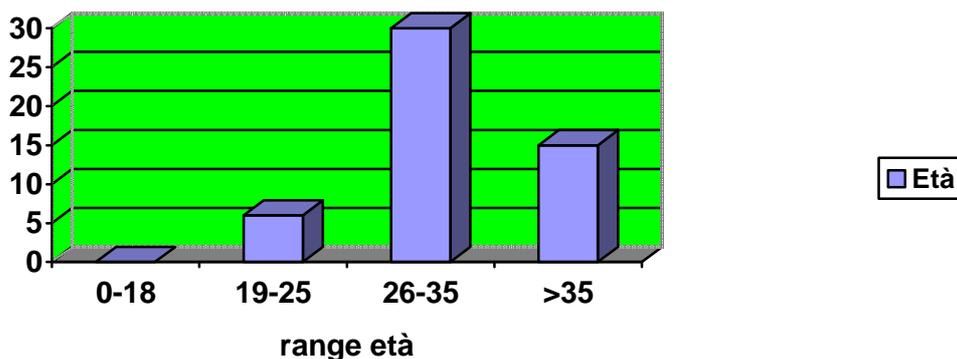
1. Lavoro infantile

La RISPOLI LUIGI & C. S.r.l non utilizza o da sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Tutto il personale dell'azienda viene assunto in conformità alla normativa nazionale vigente e deve aver raggiunto la maggior età. Nel caso in cui venissero effettuati contratti di apprendistato con giovani lavoratori, l'azienda si impegna ad impartire loro l'insegnamento necessario affinché possano conseguire la capacità tecnica per inserirsi nel mondo del lavoro.

Per ogni lavoratore è mantenuta una cartellina dove si evidenzia con chiarezza anche l'età.

Di seguito riportiamo la composizione per fasce d'età del personale dell'azienda.

Composizione anagrafica lavoratori



Obiettivo 2018

Mantenimento della situazione attuale al non ricorso al lavoro minorile

2. Lavoro forzato

È proibito impiegare personale contro la loro volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi forma di offesa verso la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

In azienda è fatto divieto assoluto di trattenere documenti d'identità in originale e di non richiedere depositi economici all'inizio del rapporto di lavoro.

Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata standard ed è libero di recedere dal rapporto lavorativo dandone ragionevole avviso al datore di lavoro.

In fase di assunzione l'azienda rispetta tutte le clausole definite ne CCNL di riferimento in base alla mansione e ruolo livello assegnato e allo statuto dei lavoratori

3. Salute e sicurezza

L'Azienda mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad un'attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.

L'Azienda ha definito una procedura di gestione dei casi di emergenza dovuti a incidenti o sviluppo d'incendi.

L'Azienda ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

L'azienda ha predisposto un comitato per la salute e la sicurezza che si incontra periodicamente al fine di condurre delle formali verifiche sulla valutazione dei rischi sul luogo di lavoro. Tali verifiche sono registrate come di seguito specificato.

L'azienda ha predisposto dei locali idonei per il personale compreso un locale adibito a locale ristoro.

Nell'attuazione dei requisiti del sistema salute e sicurezza l'azienda si avvale di fornitori/consulenti esterni qualificati e competenti al fine di garantire il suo continuo miglioramento e controllo nel tempo

L'organigramma della sicurezza viene pubblicato in bacheca a consultazione di tutto il personale .

L'azienda assicura, inoltre, a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza. Questa formazione viene svolta sempre in fase di assunzione e/o rassegnazione di ruoli e/o cambio di macchinari.

Nel corso del 2016 sono state effettuate delle ore di formazione collettiva al personale sulle tematiche della sicurezza.

OBIETTIVI 2018

| Area SA8000 | Periodo | Obiettivo | Resp. | Monitoraggio 1 | Risultati 1 | Monitoraggio 2 | Risultati 2 |
|--------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| SALUTE E SICUREZZA | 30/12/2018 | Non subire infortuni ed effettuare un incontro formativo sulla sicurezza e sui rischi in azienda | Responsabil e SA 8000 direzione | 30/06/2018 | | 30/12/2018 | |
| | 31/12/18 | Effettuare un secondo incontro formativo sulla sicurezza e sui rischi in azienda | Responsabil e SRS | 30/06/2018 | | 30/12/2018 | |

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'Azienda non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati da parte dei suoi dipendenti e metterà a loro disposizione spazi, bacheche aziendali, e altro necessario perché sia facilitata l'associazione tra i membri.

I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

È importante evidenziare anche che nel corso degli ultimi tre anni non ci sono stati scioperi segno dell'ottimo rapporto lavorativo titolari-dipendenti.

OBIETTIVI 2017

| Area SA8000 | Periodo | Obiettivo | Resp. | Monitoraggio 1 | Risultati 1 | Monitoraggio 2 | Risultati 2 |
|-------------------------|----------|--------------------------------------------|------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE | 31/12/18 | Effettuare rilevazione sulla soddisf. dip. | Responsabile SRS | 30/08/2018 | | 31/12/18 | |

5. Discriminazione

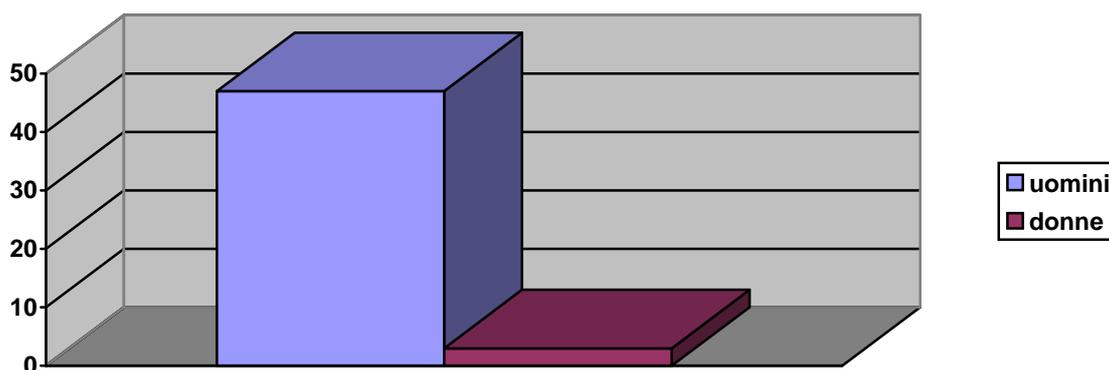
È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna per uniformità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissioni e in caso di promozione o formazione.

È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sul colore della pelle, etnia d'appartenenza, religione, sesso, età, opinione politica, nazionalità o classe sociale.

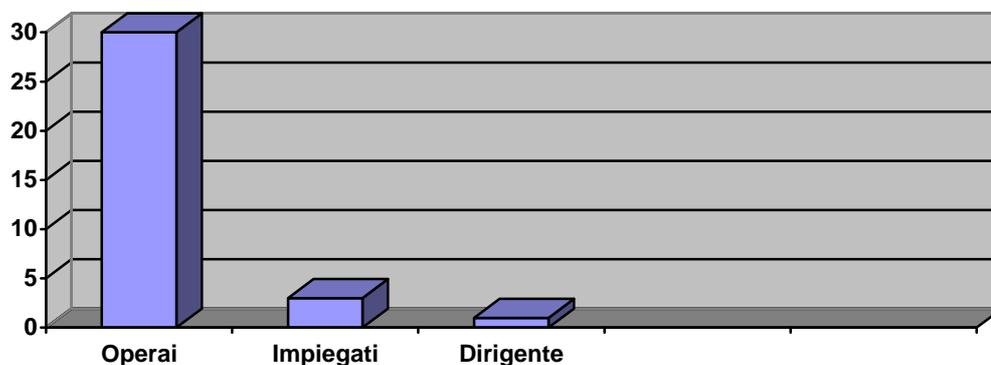
È fatto divieto assoluto di sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità.

Tale principio deve essere applicato anche al lavoro a domicilio.

Nel grafico seguente è riportata la composizione, in valore assoluto, del personale maschile e femminile dell'azienda:



I grafici sottostanti riguardano la distribuzione dei lavoratori per categoria e per livello.



OBIETTIVI 2018

Mantenimento della politica aziendale della non effettuazione di qualsiasi discriminazione.

6. Pratiche disciplinari

L'azienda garantisce un uguale trattamento a tutto il personale sia in termini di dignità che di rispetto. È fatto assoluto divieto di utilizzare punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso. Non sono permessi trattamenti duri e/o inumani

Nell'ultimo triennio non risultano effettuati procedimenti disciplinari a carico del personale dipendente.

Tutti i dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

| Area SA8000 | Periodo | Obiettivo | Resp. | Monitoraggio 1 | Risultati 1 | Monitoraggio 2 | Risultati 2 |
|------------------------|----------|---------------------------------|--------------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| PROCEDURE DISCIPLINARI | 31/12/18 | Non avere sanzioni disciplinari | Responsabile SA 8000 direzione | 30/06/18 | | 31/12/18 | |

7. Orario di lavoro

L'azienda rispetta quanto prescritto dal contratto nazionale del lavoro e le leggi vigenti in termini di orario di lavoro

Il lavoro ordinario non deve superare le 48 ore settimanali e lo straordinario, effettuato solo in casi eccezionali, non sarà superiore alle 12 ore settimanali e alle complessive 250 ore annuali.

OBIETTIVI 2017

| Area SA8000 | Periodo | Obiettivo | Resp. | Monitoraggio 1 | Risultati 1 | Monitoraggio 2 | Risultati 2 |
|-------------|----------|---------------------------------------------------------|------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| | 31/12/18 | Migliorare la soddisfazione del personale su tale punto | responsabile SRS | 30/06/18 | | 31/12/18 | |

8. Retribuzione

Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto

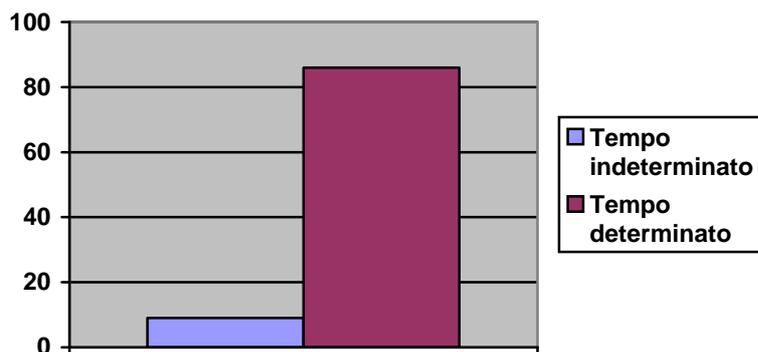
L'azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente e in grado di assicurare una vita dignitosa.

. Il lavoro straordinario sarà pagato alla tariffa corretta prevista dal CCNL.

Viene comunque garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

La Rispoli Luigi si impegna a non utilizzare accordi contrattuali di solo mano d'opera, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato allo scopo di evitare i dovuti adempimenti nei confronti del personale.

Il grafico sottostante riguarda la tipologia contrattuale dei lavoratori.



OBIETTIVI 2018

| Area SA8000 | Periodo | Obiettivo | Resp. | Monitoraggio 1 | Risultati 1 | Monitoraggio 2 | Risultati 2 |
|-------------|----------|---------------------------------------------------------|------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| | 31/12/18 | Migliorare la soddisfazione del personale su tale punto | responsabile SRS | 30/06/18 | | 31/12/18 | |

Viene comunque garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

La Rispoli Luigi si impegna a non utilizzare accordi contrattuali di solo mano d'opera, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato allo scopo di evitare i dovuti adempimenti nei confronti del personale.

L'azienda garantisce che eventuali trattenute sul salario non sono dovute a scopi disciplinari e che la composizione dei salari e delle indennità retributive è indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori.

9. Sistema di gestione

L'azienda ha predisposto un sistema di gestione che coinvolge tutte le parti interessate al fine di adeguarsi allo standard SA 8000: 2014.

OBIETTIVI 20178

| Area SA8000 | Periodo | Obiettivo | Resp. | Monitoraggio 1 | Risultati 1 | Monitoraggio 2 | Risultati 2 |
|---------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|
| SISTEMA DI GESTIONE | 31/12/18 | Accrescere la conoscenza e la comprensione della politica e del sistema di gestione della responsabilità sociale | RSI | 30/06/18 | | 31/12/18 | |

10. Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

La RISPOLI LUIGI & C ha scelto di utilizzare il presente Bilancio SA8000 quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, i fornitori e le Pubbliche Amministrazioni, in merito ai dati e alle altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della Norma SA8000:2014, compresi i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio. Altri strumenti di comunicazione sono il sito internet.

L'azienda si impegna a collaborare in maniera non ostacolativa durante le verifiche esterne di terza parte.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

| Area SA8000 | Periodo | Obiettivo | Resp. | Monitoraggio 1 | Risultati 1 | Monitoraggio 2 | Risultati 2 |
|--------------------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| COMUNICAZIONE ESTERNA | 30/12/2018 | Risollecitare telefonicamente i fornitori al fine di ottenere il 60 % con lettera di impegno | Responsabile SRS | 30/06/18 | | 30/12/18 | |
| | 31/12/18 | Avere il 70 % dei fornitori con lettera di impegno | Responsabile SRS | 30/06/18 | | 31/12/18 | |