



# BILANCIO SA8000

## Anno 2014

elaborato il 09/02/2015

Via F. Santi 1 – 43014 Medesano (PR)  
Tel +39 0525 420720  
Fax +390525 420067  
Email: [info@furlotti.com](mailto:info@furlotti.com)  
Web: [www.furlotti.com](http://www.furlotti.com)



## INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. PROFILO AZIENDA	4
3. POLITICA INTEGRATA e SA8000	5
4. IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER	6
5. I REQUISITI DELLA SA8000	9
5.1 IL LAVORO INFANTILE	10
5.2 LAVORO OBBLIGATO	11
5.3 SALUTE E SICUREZZA	12
5.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTI ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	13
5.5 DISCRIMINAZIONE	14
5.6 PRATICHE DISCIPLINARI	15
5.7 RETRIBUZIONE	16
5.8 ORARIO DI LAVORO	10
6 RAPPORTI CON FORNITORI	17
7 RAPPORTI CON AUTORITA' e PUBBLICHE ISTITUZIONI	17
8 SISTEMA DI GESTIONE	17
9 DEFINIZIONI	19
10 NORMATIVE di RIFERIMENTO	19

*“Essere  
socialmente responsabili  
significa  
non solo soddisfare  
gli obblighi giuridici applicabili,  
ma anche andare al di là  
investendo “di più”  
nel capitale umano,  
nell’ambiente e nei rapporti con le parti  
interessate”*



## 1. INTRODUZIONE

FURLOTTI&C srl crede nel valore aggiunto che le persone apportano all'azienda ed è per questo motivo che ha deciso di certificarsi ai sensi della norma SA 8000.

Scopo della SA8000 è fornire uno standard basato sulle norme internazionali sui diritti umani e sulle leggi nazionali sul lavoro, che protegga e contribuisca al rafforzamento di tutto il personale che concorre a realizzare l'attività di un'azienda, chi produce prodotti o fornisce servizi per quell'azienda, incluso il personale impiegato dall'azienda stessa, così come quello impiegato dai propri fornitori/sub contrattisti e sub-fornitori.

Tale certificazione garantisce il rispetto di tutti quei valori che devono essere sempre tenuti in considerazione per porre in essere un corretto comportamento fra datore di lavoro e dipendente.

L'azienda crede che la responsabilità sociale sia elemento d'arricchimento della competitività, nella convinzione che i sistemi produttivi debbano competere nei mercati elevando la qualità in tutte le sue accezioni, non ultima quella che attiene alle relazioni interne ed esterne all'azienda.

La Responsabilità Sociale è una modalità di conduzione dell'attività imprenditoriale che persegue la ricerca di profitto attraverso modalità dialoganti e che, conseguentemente, si dota di strumenti di trasparenza e di apertura rispetto ai portatori di interesse, gli stakeholders.

La nostra azienda si impegna così a creare una serie di legami importanti fra dipendenti e direzione in modo da creare un rapporto chiaro e limpido tra le parti: solo in questo modo la persona si sentirà non solo parte di un'azienda ma di un intero sistema di cui può conoscere ogni aspetto.

La vera responsabilità nasce dalla concretezza delle pratiche, degli accordi, delle relazioni, che vedono impegnati all'unisono i dirigenti, i collaboratori, i datori di lavoro, il territorio, il governo centrale e i governi locali.

A questo proposito si sottolinea l'importanza del documento "Politica aziendale integrata" sottoscritto dall'azienda e diffuso alle parti interessate: gli obiettivi e gli intendimenti della politica per la responsabilità sono declinati all'interno di questo importante documento e possono essere sintetizzati in:

- garanzia dei diritti dei lavoratori;
- tensione dell'azienda e dei lavoratori all'onesta ed all'integrità;
- condivisione degli obiettivi aziendali;
- gestione congiunta delle risorse umane;
- utilizzo del sistema di gestione per il miglioramento continuativo dei rapporti tra l'azienda ed il proprio Personale;

Il Bilancio SA8000 è lo strumento di cui FURLOTTI&C srl ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli stakeholder e a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di:

- evidenza del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA8000 adottata in azienda
- relazione sulle prestazioni "sociali" dell'azienda e sul loro miglioramento continuo, in merito ai contenuti dell'SA8000

La redazione del Bilancio SA8000 ha cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro eventuale confronto con i valori medi settoriali di riferimento



## 2. PROFILO DELL'AZIENDA

Era il 1963, quando Giacomo Furlotti e Camillo Utini fondarono il nucleo originario dell'azienda proprio nel centro di Medesano (PR), nel cuore della campagna emiliana. Giacomo e Camillo, che ben conoscevano fin da ragazzi i segreti dell'arte salumiera, dall'inizio fondarono la produzione su Qualità e Tradizione. Così nacquero pancette di ogni tipo, coppa di Parma, lombi stagionati prodotti esclusivamente con carne suina di provenienza locale.

Dal piccolo salumificio presto si passò alla costruzione dello stabilimento vero e proprio nella prima periferia del paese: alle produzioni tradizionali si affiancò una gamma di prodotti cotti, tra i quali prosciutti arrosto e porchetta.

Grazie a una capillare presenza commerciale nel canale distributivo dei prodotti di salumeria (grossisti e dettaglianti), l'azienda estese a tutto il territorio nazionale la distribuzione di altri e diversi prodotti. Ciò ha permesso un sensibile incremento dell'attività aziendale garantendo risorse economiche e finanziarie, subito indirizzate alla produzione e commercializzazione di prodotti nuovi ed all'aumento di capacità produttiva del sito.

Oggi Ermes e Franco Furlotti, insieme ad Alessandro Utini, gestiscono l'azienda con la stessa maestria di una volta: attenti alle nuove esigenze del consumatore e convinti che per crescere bisogna essere pronti al cambiamento, hanno completamente rinnovato lo stabilimento trasformandolo in un'azienda moderna ed efficiente, un mix equilibrato di innovazione tecnologica, creatività ed esperienza mantenendo inalterata la tradizione nelle lavorazioni e soprattutto la qualità dei prodotti, le unità produttive da una sono diventate tre.

L'azienda oggi è divenuta un leader nella produzione di prodotti di salumeria a cubetti ed un punto di riferimento per gli operatori della grande distribuzione e della distribuzione organizzata, producendo a marchio proprio ed a marchio del distributore, inoltre dopo avere consolidato la propria presenza sul mercato nazionale, ha iniziato il processo di internazionalizzazione ed oggi esporta in molti Paesi europei ed extra europei (Giappone e Nuova Caledonia).



FURLOTTI&C è da sempre consapevole di quello che è l'impatto di un'azienda sulla comunità e sul territorio in cui opera, anche perché, da 50anni opera nella comunità locale di Medesano, in provincia di Parma, nel cuore della Food Valley, dove accanto all'attività agricola negli anni si sono sviluppate attività industriali.

Il contributo dell'azienda allo sviluppo del paese, si è concretizzato nel fornire posti di lavoro, entrate fiscali ed ha altresì assicurato la stabilità dell'impresa nel lungo periodo.

L'azienda, proprio per il settore in cui opera, l'alimentare, riconosce come valori prioritari quelli della Salute e dell'Ambiente: rendere esplicito il canone di comportamento al quale da tempo ci siamo spontaneamente attenuti significa rafforzare l'impegno dell'azienda a rispettarlo e fornire un esempio di condotta ai nostri fornitori ed ai nostri clienti.

### 3. POLITICA INTEGRATA e SA8000

#### Qualità e Sicurezza Alimentare, Ambiente, Sicurezza sul Lavoro ed Etica Sociale

**“Vogliamo clienti entusiasti di vendere i nostri prodotti e persone felici di acquistarli e gustarli”**

**FURLOTTI&C srl** ha da sempre ritenuto che il fondamento del successo dell’Azienda fossero la Qualità e Sicurezza Alimentare dei prodotti, la Tutela Ambientale, la Salubrità e Sicurezza dell’Ambiente di Lavoro ed il rispetto dell’ Etica Sociale.

Per dare concretezza a tali intendimenti e per garantire il raggiungimento degli obiettivi, con l’impegno al miglioramento continuo delle proprie prestazioni negli ambiti individuati, **FURLOTTI&C srl**, si impegna a mettere a disposizione le adeguate risorse umane, strumentali ed economiche e a fornire adeguata formazione al fine di:

##### Qualità e Sicurezza Alimentare

l’azienda si colloca nella filiera con TRASFORMATORE

- Realizzare prodotti di qualità con procedimenti rigorosi e garantiti dal punto di vista della sanità e salubrità nel rispetto dei requisiti richiesti da clienti e consumatori
- Garantire la piena tracciabilità dei percorsi di produzione, il controllo delle singole fasi della catena produttiva e distributiva attraverso un monitoraggio puntuale dei flussi della filiera produttiva garantendo al consumatore una corretta comunicazione
- Ridurre i rischi scientificamente accertati attraverso una attenta analisi dei pericoli ed attuare programmi di valutazione per i rischi emergenti sulla base dei dati scientifici disponibili.

##### Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro

- Salvaguardare l’ambiente e impegnarsi per la riduzione degli scarichi, dei rifiuti, delle emissioni in atmosfera e dell’utilizzo delle risorse naturali individuando e valutando periodicamente gli aspetti e gli impatti ambientali diretti e indiretti e adottando procedure di gestione tali da minimizzare ogni significativo impatto ambientale negativo;

- Tutelare la salute , la sicurezza ed il benessere dei lavoratori per prevenire gli infortuni, gli incidenti e le malattie professionali, adottando le misure di controllo e di prevenzione individuate a seguito della periodica individuazione e valutazione dei pericoli e dei rischi.

##### Etica Sociale

- Garantire la tutela dei diritti dei lavoratori impegnandosi a non utilizzare lavoro infantile, promuovere il lavoro non obbligato, rispettare la libertà di associazione ed il diritto di contrattazione collettiva, assicurare condizioni di lavoro che non possano in alcun modo nuocere alla salute e sicurezza dei lavoratori, vietare ogni forma di discriminazione, condannare tutte le condotte illegali, suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o la integrità fisica e/o morale, applicare in modo completo il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo puntualmente una giusta retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi (previdenziali, assistenziali ed assicurativi) .

Per dare attuazione ai propri intendimenti, **FURLOTTI&C srl** si impegna a:

- rispettare tutte le leggi e le direttive, cogenti e volontarie, applicabili;
- assicurare che tutti i lavoratori, compresi quelli che operano per conto di **FURLOTTI&C srl**, comprendano i propri obblighi e le proprie responsabilità all’interno della struttura fornendo una adeguata e appropriata informazione e formazione, in modo da garantire anche l’efficace funzionamento del Sistema di Gestione implementato

La presente Politica, periodicamente riesaminata, fornisce il quadro di riferimento per la definizione degli obiettivi ed i traguardi, viene diffusa all’interno dell’azienda, viene comunicata a chi lavora per conto di **FURLOTTI&C srl**, è resa disponibile al pubblico garantendone la consultazione alle parti interessate che ne facciano richiesta.

Medesano, 14 gennaio 2014



Dott. Alessandro Utini (Legale Rappresentante)

In materia di Responsabilità Sociale FURLOTTI&C srl garantisce:

- **legalità, onestà e correttezza:** l'azienda si impegna ad agire nel rispetto delle leggi vigenti e delle norme, delle procedure interne all'azienda
- **rispetto e valorizzazione della persona:** l'azienda agisce nel rispetto dei diritti umani, della persona e delle risorse umane aziendali, riconoscendo la centralità di queste ultime nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca
- **integrità, lealtà e buona fede:** nelle relazioni con gli stakeholder ed i terzi, l'azienda si impegna ad agire in modo corretto e trasparente, evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da posizioni di svantaggio dei terzi.
- **tutela dell'ambiente:** prevenire, valutare, controllare, ridurre, i propri impatti sull'ambiente costituisce uno dei fondamenti dell'agire sostenibile. L'obiettivo è prestare una crescente attenzione alla tutela dell'ambiente circostante, minimizzando gli impatti ambientali lungo l'intero ciclo di vita delle operazioni, migliorando le prestazioni ambientali attraverso soluzioni scientifiche, innovazione tecnologica e applicazione di buone pratiche.
- **responsabilità verso la collettività:** l'azienda opera tenendo conto delle esigenze della comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuisce al suo sviluppo economico, ambientale, sociale, culturale e civile.

- che **non sia impiegato e non venga dato sostegno ad alcuna forma di lavoro infantile** nell'organizzazione aziendale
- che **non via siano situazioni di lavoro obbligato o coercitivo:** tutte le persone che l'azienda impiega, prestano infatti il proprio lavoro volontariamente, nella consapevolezza dei diritti e dei doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro
- che la **sicurezza e la salute siano poste con forza al centro dell'attività aziendale**, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. L'azienda investe fortemente affinché quanto prescritto dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. sia rispettato, in un'ottica di prevenzione di incidenti, infortuni e malattie professionali
- che la **libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva** siano rispettate
- che vengano date **pari opportunità a tutte le persone che lavorano**, ponendo particolare attenzione affinché sia impedita qualsiasi forma di discriminazione
- che l'applicazione delle **procedure disciplinari avvenga secondo quanto previsto dal CCNL**, rispettando l'integrità personale del lavoratore, in un'ottica di risoluzione dei problemi che possa basarsi il più possibile sul dialogo
- **l'orario di lavoro ed i salari siano consoni agli standard del settore** e a quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali.



#### 4. IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

FURLOTTI&C, credendo nell'importanza di diffondere questi principi, si impegna a condividere tale Politica con i suoi fornitori, appaltatori e sub-fornitori, richiedendo loro un impegno formale nel rispetto e nella promozione dei valori contenuti nella norma SA8000.

Per il coinvolgimento degli stakeholder abbiamo approntato un Piano di Comunicazione dove abbiamo specificato le modalità attraverso le quali ci impegniamo a gestire la comunicazione all'interno e all'esterno della nostra azienda.

Nel pianificare il Sistema di Responsabilità Sociale FURLOTTI&C ha coinvolto, in un processo graduale, gli stakeholder di riferimento, vale a dire tutti quei soggetti che hanno un interesse nella vita e nelle attività della Società





## STAKEHOLDER INTERNI

**DIREZIONE:** persegue il mantenimento del Sistema di Responsabilità Sociale, rende trasparente e rassicura il consumatore riguardo la gestione della filiera che sta dietro tutti i prodotti.

In quest'ottica promuove incontri con i dipendenti dell'Azienda per portarli a conoscenza degli obiettivi stabiliti e sensibilizzarli alla collaborazione nel funzionamento del sistema, da evidenza della situazione contingente e del nostro impegno al miglioramento interno/esterno ai clienti particolarmente sensibili a queste tematiche.

**LAVORATORI + COLLABORATORI:** sentirsi coinvolti nel miglioramento della propria condizione di lavoro avendo a disposizione strumenti concreti per contribuire al cambiamento. I lavoratori sono coinvolti nell'intero processo seguito dall'azienda per il conseguimento ed il mantenimento della certificazione SA8000 mediante incontri diretti operative e mediante interventi informativi. I lavoratori sono inoltre invitati a far pervenire segnalazioni alla Direzione o al Rappresentante dei Lavoratori per il miglioramento della performance aziendale.

## STAKEHOLDER ESTERNI

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI:** facilitazione e trasparenza nel rapporto. I rappresentanti sindacali dei lavoratori sono stati adeguatamente informati sul tema della responsabilità sociale e sulla norma SA8000, nonché sulla volontà della Azienda di conseguire e mantenere la certificazione etica SA8000. I sindacati hanno favorevolmente accolto il processo di adeguamento dell'azienda alla norma.

**FORNITORI:** l'azienda ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000 esteso anche alla catena dei loro fornitori. Ai fornitori è richiesta la compilazione di un questionario di autovalutazione in modo da esaminare possibili criticità relativamente ai requisiti della normativa e alla legislazione. I questionari compilati vengono analizzati al fine di individuare

eventuali non conformità e conseguenti strategie di miglioramento efficaci per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Azienda

**TERRITORIO E LA COLLETTIVITÀ:** l'azienda mostra particolare cura ed attenzione al territorio nel quale esercita le proprie attività; è consapevole della opportunità di trasmettere alla collettività il messaggio sull'attenzione che la società riserva alla qualità del servizio, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori.

L'azienda rispetta le normative cogenti nell'ambito della disciplina del lavoro e della sicurezza, si propone come riferimento per potenziali buone pratiche sulla base del quale legiferare.

**CLIENTI:** l'azienda da maggiore consapevolezza e trasparenza riguardo l'azienda da cui stanno acquistando. I clienti sono informati dell'adozione del Sistema di Responsabilità Sociale, della politica e dei risultati ottenuti attraverso il sito web aziendale, si sentono coinvolti nell'opportunità di migliorare le condizioni di lavoro e diritti umani. I clienti spaziano dal singolo consumatore a grandi aziende o catene di distribuzione in Italia e all'estero, con interessi e aspettative profondamente diversi.



## 5. I REQUISITI DELLA SA8000

### Gli 8 punti della SA8000

- lavoro infantile
- lavoro obbligato
- salute e sicurezza
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
  - discriminazione
- pratiche disciplinari
  - retribuzioni
  - orario di lavoro

## 4.1 LAVORO INFANTILE

In azienda non esistono lavoratori di età inferiore ai 18 anni ed è fatto esplicito divieto di assunzione o comunque impiego di lavoratori minori di 16 anni in accordo con le norme nazionali.

Di seguito riportiamo la composizione dell'organico al 31 dicembre 2013, per fasce d'età.

L'età media al 31 dicembre 2012 risulta essere di 43 anni per gli operai e 45 anni per gli impiegati.

FURLOTTI&C seleziona i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici e non utilizzino lavoro infantile.

A tutela e garanzia di eventuali situazioni e problematiche connesse all'intera catena di fornitura è stata redatta una "Procedura di rimedio per il lavoro infantile e dei giovani lavoratori", con l'obiettivo di promuovere il rispetto dei diritti dei minori e la soddisfazione delle loro necessità contro ogni forma di discriminazione e di sfruttamento

Lo stesso principio vale nel caso di segnalazioni sull'uso del lavoro minorile nel territorio in cui l'azienda si trova ad operare: FURLOTTI&C si impegna ad elaborare e rimanere coerente ad una politica attiva di contrasto all'utilizzo del lavoro minorile.

### PROCEDURA DI RIMEDIO

Le fasi di intervento individuate sono le seguenti:

1. Allontanamento del bambino dai luoghi di lavoro
2. Adozione di rimedi:
  - a. Assunzione di altro familiare
  - b. Supporto percorso scolastico
  - c. Inserimento in una rete sociale di supporto
  - d. Notifica ad eventuali Servizi Sociali o istituzioni preposte del luogo o ONG operanti in quel paese
  - e. Coinvolgimento e supporto per la famiglia nella scelta delle alternative

## 5.2 LAVORO OBBLIGATO

FURLOTTI&C si impegna a far sì che i propri collaboratori siano a conoscenza dei propri diritti e doveri.

A tale scopo rende disponibile il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e copie del regolamento interno. 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.

L'azienda non effettua trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici etc).

L'Amministrazione richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari (carta d'identità, codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno, coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR) e ne trattiene solo copia.

Al momento dell'assunzione al personale viene consegnato il regolamento aziendale contenente tra l'altro le modalità per dare le dimissioni.

Qualora venissero concessi prestiti al personale, e questo sarebbe solo per casi eccezionali e straordinari, l'azienda si assume l'impegno di gestire tutti passaggi e gli accordi con il lavoratore nella massima trasparenza e nel rispetto delle attuali leggi. Il lavoro deve essere prestato volontariamente, sulla base di regole chiare e del rispetto reciproco tra le parti coinvolte.

L'informazione, quindi, gioca un ruolo fondamentale nel garantire il rispetto di questa norma.

FURLOTTI&C fornisce informazioni:

- In fase di selezione: vengono fornite informazioni sulla mansione, sul tipo di contratto e sull'inquadramento;
- In fase di assunzione: al momento della firma del contratto e della consegna dei relativi documenti;
- Quotidianamente: la Direzione Risorse Umane è sempre disponibile a rispondere a qualsiasi domanda dei lavoratori in merito ai loro diritti e doveri e consente di consultare ed avere informazioni sul contratto di lavoro.

FURLOTTI&C non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o originali di documenti, che possano essere utilizzati in forma di ricatto.

Non è inoltre ammessa alcuna forma di traffico di esseri umani, tramite reclutamento, trasferimento o alloggio di persone mediante alcuna forma di coercizione o raggio.

### 5.3 SALUTE E SICUREZZA

FURLOTTI&C garantisce ai propri lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre ed ha intrapreso adeguate misure per prevenire incidenti e danni alla salute che possano verificarsi in relazione al lavoro, minimizzando per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo inerenti l'ambiente di lavoro.

La salute e la sicurezza dei dipendenti durante lo svolgimento del loro lavoro è stata da sempre trattata con massima attenzione e serietà dall'azienda, anche prima dell'adeguamento ai requisiti della norma SA8000.

L'evidenza dell'impegno concreto in questo ambito è fornita dai seguenti elementi:

- rispetto ed adeguamento alla legge 81/08 realizzato e garantito dal RSPP aziendale, nominato dalla direzione;
- redazione del documento di valutazione dei rischi associati all'attività lavorativa, aggiornato in funzione delle modifiche apportate alle attività del personale ed agli infortuni eventualmente accaduti;
- predisposizione dei piani di evacuazione ed antincendio secondo la legislazione vigente;
- consegna dei dispositivi di protezione individuale.

L'azienda si propone periodicamente degli obiettivi di miglioramento da raggiungere al fine di minimizzare, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

L'azienda ha implementato un Sistema di Gestione della Sicurezza certificato nel 2012 conforme alla norma OHSAS, volto a garantire il costante mantenimento e miglioramento del sistema di prevenzione e protezione.

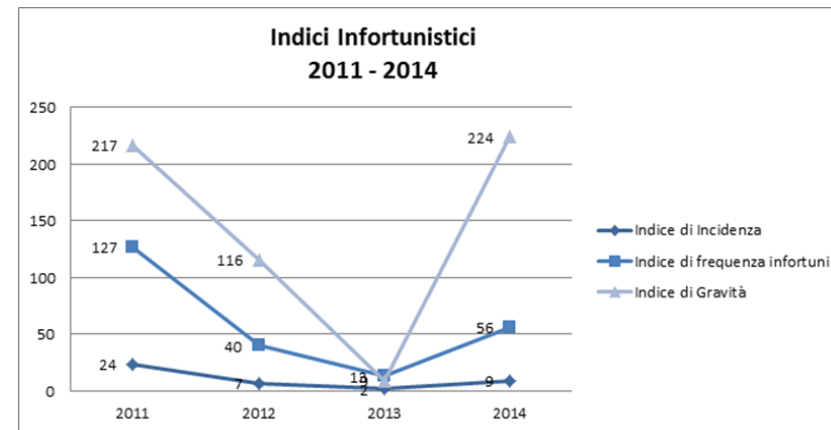
La formazione riguardante la salute e sicurezza viene svolta, sia in fase di assunzione che "on-the-job" secondo uno specifico piano di formazione e addestramento.

Ai dipendenti viene inoltre consegnato apposito materiale didattico/informativo.

FURLOTTI&C monitora costantemente l'andamento degli infortuni del proprio personale.

Gli indici presi in esame nella tabella relativa al monitoraggio degli eventi di infortunio sul lavoro sono i seguenti:

- Indice di frequenza: numero di infortuni convenzionalmente rapportato a centomila ore lavorate nell'anno;
- Indice di gravità: giornate di assenza per infortuni convenzionalmente rapportate a mille ore lavorate nell'anno.



## 5.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

FURLOTTI&C assicura, nell'ambito dei vincoli contrattuali assunti dai lavoratori, il pieno diritto a formare ed aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva.

La volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni di piazza o di costituire comitati interni, coerentemente con le disposizioni di legge, non è ostacolata dalla Direzione.

I Rappresentanti sindacali, quando presenti, possono comunicare con i propri iscritti all'interno del luogo di lavoro, per un tempo ragionevole che non comporti una interruzione prolungata dell'attività lavorativa e non vengono in alcun modo discriminati nello svolgimento delle proprie mansioni; inoltre l'azienda mette a disposizione appositi spazi nelle bacheche aziendali per affiggere comunicazioni, avvisi ecc. riguardanti l'attività sindacale interna ed esterna.

I lavoratori possono segnalare eventuali restrizioni imposte dalla azienda nell'aderire ai sindacati di loro scelta e nell'attuare il diritto alla contrattazione collettiva.

L'azienda si impegna a mettere a disposizione luoghi adeguati per incontri tra lavoratori e loro rappresentanze sindacali. Ciò nonostante l'analisi dell'ultimo triennio ha evidenziato un scarso

livello di iscritti ai sindacati nonché la totale assenza di partecipazione a scioperi.

In azienda non è presente un R.S.U. (comunque non obbligatorio).

Oltre al CCNL a livello nazionale, l'Azienda applica il contratto integrativo di secondo livello provinciale per le aziende del comparto conserve animali con l'intento di migliorare la retribuzione dei propri dipendenti.

Le organizzazioni sindacali presenti all'interno dell'azienda sono C.G.I.L. e C.I.S.L.

Non risultano contenziosi aperti.


	2011	2012	2013	2014
<b>ISCRITTI A SINDACATI</b>	36	35	34	34
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>	78	82	86	85
<b>% ISCRITTI A SINDACATI</b>	46,15	42,68	39,53	40%

## 5.5 DISCRIMINAZIONE

FURLOTTI&C non attua alcun tipo 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 o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione, garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione relativa a razza, cetò, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Distribuzione per sesso	2012	2013	2014	
Maschi impiegati	6	6	6	51% 
Maschi operai	34	36	37	
Femmine operaie	38	40	38	49% 
Femmine impiegate	4	4	4	
<b>TOTALE</b>	<b>82</b>	<b>86</b>	<b>85</b>	

Origine e Provenienza	2012	2013	2014
ITALIA	68	71	71
AFRICA	7	7	7
SUD AMERICA	1	1	1
EST EUROPA	3	4	4
FRANCIA	1	1	1
FILIPPINE	2	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>82</b>	<b>86</b>	<b>85</b>



I canali per l'assunzione dei lavoratori sono le agenzie di lavoro interinale, il passaparola e le candidature spontanee.

La selezione del personale avviene esclusivamente sulla base del possesso delle competenze.

Esiste un premio produttivo che viene assegnato in base a regole concordate con il sindacato e che esclude qualsiasi forma di discriminazione.

Relativamente all'inserimento di disabili e categorie protette, è stata stipulata la convenzione di programma mediante la richiesta di autorizzazione alla compensazione territoriale, poi ottenuta, ai sensi dell'art 5 c.8 L68/99 e art. 5c. 3 DPR 10/10/2000 n° 333

	Disabili e categorie protette	2012	2013	2014
	Disabili	4	5	5
	Categorie protette	0	0	0
	<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Come per qualsiasi aspetto riguardante i requisiti della SA8000 invita i dipendenti a utilizzare la prevista cassetta per le comunicazioni per evidenziare eventuali casi di discriminazione.

## 5.6 PRATICHE DISCIPLINARI

FURLOTTI&C fa riferimento al contratto di lavoro nazionale per l'Industria Alimentare in merito alle sanzioni disciplinari (artt. 66,67,68,69 e 70).

Le sanzioni previste sono: ammonizione verbale, scritta, multa, sospensione, licenziamento.

L'azienda non ricorre, né è mai ricorsa ad alcun tipo di punizione corporale, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti dei propri dipendenti.

## 5.7 RETRIBUZIONE

Le retribuzioni minime applicate dall'azienda sono allineate a quanto prescritto dal CCNL.

L'azienda attua una politica di incentivazione concedendo premi produttivi ad obiettivi così come prescritto nel contratto integrativo aziendale.

L'azienda mette a disposizione dei dipendenti il personale dell'ufficio amministrativo per l'aiuto nell'interpretazione dei cedolini

La retribuzione rappresenta il corrispettivo del datore di lavoro alla prestazione fornita dal lavoratore.

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

L'azienda garantisce a tutti i lavoratori almeno la retribuzione minima definita nelle tabelle retributive che costituiscono la parte economica del contratto nazionale applicato.

All'interno del cedolino paga vengono indicate le voci che compongono la retribuzione: per facilitare la comprensione delle voci che compongono la busta paga e la lettura della stessa è stata

Solo in casi di estrema gravità adotta provvedimenti disciplinari, nel rispetto dei citati articoli del CCNL e del principio di proporzionalità delle sanzioni.

Come specificato nel regolamento interno, gli importi corrispondenti alle multe erogate vanno destinati all'INPS come previsto dalla legislazione vigente.

Negli anni non sono state attuate praticate disciplinari, nell'anno 2014 risultano: 1 ammonizione scritta e 3 richieste di giustificazioni.

pianificata una sessione di formazione all'interno dell'anno 2014 che verrà tenuta dal responsabile dello Studio Paghe.

## 5.8 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

In caso di picchi di produttività FURLOTTI&C prevede l'utilizzo del lavoro straordinario, nel rispetto del limite di legge delle 48 ore settimanali.

Il periodo di osservazione ai fini dell'eventuale superamento dei limiti di legge (Statuto dei Lavoratori) è quadrimestrale.

A questo proposito è stato istituito un sistema di monitoraggio continuo del ricorso al lavoro straordinario, che è posto all'attenzione della direzione durante il proprio riesame, in modo da poter tempestivamente intervenire in caso di comportamenti anomali

Per venire incontro alle sue esigenze del singolo dipendente, nel rispetto delle necessità produttive, l'azienda concorda con ognuno dei lavoratori un orario altamente personalizzato.

La fascia oraria dell'attività è distribuita in:


turno unico: 8.00 – 12.00 / 14.00 – 18.00

doppio turno: 6.00-14.00 / 14.00 – 22.00 dal lunedì al venerdì.

L'azienda ricorre al turno notturno e all'eventuale lavoro al sabato o domenica in caso di picchi di lavoro o attività straordinarie legate a fermi linea sempre nel rispetto del contratto di lavoro e delle pause di recupero previste.

Nei casi in cui vi sia la necessità di riformulare momentaneamente l'orario di lavoro, l'azienda trova piena collaborazione da parte di tutti i suoi dipendenti.

Ferie e permessi vengono regolarmente concesse nei limiti della necessità aziendale e regolarmente registrate compilando il "Modulo richiesta ferie permessi".

	TIPOLOGIA CONTRATTI	2012	2013	2014
	PART-TIME ORIZZONTALE	6	5	5
	FULL-TIME SPEZZATO	39	41	33
	PART-TIME VERTICALE	4	3	3
	FULL-TIME CONTINUATO	33	37	44
	<b>TOTALE</b>	<b>82</b>	<b>86</b>	<b>85</b>

L'analisi cumulativa del ricorso ad ore straordinarie, per il personale a libro matricola, alla data del riesame è indicato nella tabella seguente:

Mese	2012 I° SEM	2012 II° SEM	TOTALE 2012	2013 I° SEM	2013 II° SEM	TOTALE 2013	2014 I° SEM	2014 II° SEM	TOTALE 2014
Ore ordinarie	69.127	69.132	<b>138.259</b>	68.575	69.722	<b>138.027</b>	68.088	67.470	<b>135.558</b>
Straordinari	4.475	6.539	<b>11.014</b>	5.880	4.024	<b>10.000</b>	3.093	4.145	<b>7.238</b>
Totali ore effettive	73.602	75.671	<b>149.273</b>	74.506	73.791	<b>148.027</b>	71.181	71.615	<b>142.796</b>
% su ordinarie	<b>6,47</b>	<b>9,45</b>	<b>7,96</b>	<b>8,57</b>	<b>5,77</b>	<b>7,24</b>	<b>4,54</b>	<b>6,10</b>	<b>5,34</b>

**-26,2%**  
rispetto al  
2013

Questo risultato è stato ottenuto a seguito dell'applicazione del Piano di Rimedio [a partire dal secondo semestre 2013 (Rif. NCSA 01/13)] ed a seguito di modifiche apportate alla organizzazione del lavoro (ottimizzazione dei reparti) ed al completamento delle modifiche strutturali attuate nel corso dell'anno [ottimizzazione dei lay-out aree produzione (Rif. obiettivi 2013/2014)].

Non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.



## 6. RAPPORTI CON FORNITORI

Il rapporto con i fornitori è gestito nel rispetto dei principi di correttezza, professionalità, efficienza, serietà e affidabilità.

La scelta dei medesimi deve avvenire con imparzialità e basarsi su criteri obiettivi di qualità, costi, professionalità ed etica.

FURLOTTI&C provvede ad inviare ai fornitori una lettera informativa della sua adozione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in conformità alla norma SA8000:2008 unitamente alla richiesta di compilazione e restituzione di una autodichiarazione che attesti la rispondenza ai requisiti della norma e l'impegno al rispetto dei principi.

## 7. RAPPORTI CON AUTORITA' e PUBBLICHE ISTITUZIONI

I rapporti con la Pubblica Amministrazione nonché con controparti private concessionarie di pubblico servizio, sono riservati esclusivamente alle preposte funzioni aziendali.

Nell'ambito di operazioni relative a trattative d'affari, richieste o relazioni con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni, i rapporti devono essere gestiti dagli Interessati o da coloro che agiscono per loro conto e rappresentano la Società, nell'assoluto rispetto delle leggi, delle normative vigenti e della corretta pratica commerciale, dei principi fissati nel Codice Etico e delle procedure interne.

La Società vieta a tutti coloro che operano nel suo interesse di accettare, offrire o promettere, denaro, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti a Pubblici Ufficiali, funzionari e dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione e di Pubbliche Istituzioni o a loro parenti e affini, per promuovere o favorire interessi della Società.

## 8. SISTEMA DI GESTIONE

FURLOTTI&C ha predisposto un "Manuale SA8000" dove sono riportate le linee guida per l'implementazione, il monitoraggio e il miglioramento del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo norma SA8000.

Il Manuale è stato strutturato secondo quanto riportato nella norma stessa e prevede dettagliate istruzioni in merito ai seguenti aspetti

**POLITICA** : FURLOTTI&C si impegna a definire in forma scritta una "Politica aziendale integrata" che include aspetti legati alla responsabilità sociale, nonché ad esporre questa politica e lo

standard SA8000 in evidenza in un luogo interno ai locali dell'azienda facilmente visibile, allo scopo di informare il personale che è stato volontariamente deciso di conformarsi ai requisiti dello standard SA8000

**RIESAME DELLA DIREZIONE** : il Riesame della Direzione ha cadenza semestrale. Altri riesami possono comunque essere condotti con cadenza inferiore a discrezione della Direzione aziendale o del Responsabile SA8000. Scopo del riesame è monitorare l'adeguatezza, l'idoneità e la continua efficacia della politica aziendale, delle

procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma e agli altri requisiti sottoscritti dall'azienda. In fase di riesame di delineano inoltre le linee guida e gli obiettivi in ottica di miglioramento del sistema.

Il documento pubblico del Riesame della Direzione è il **Bilancio SA8000** che viene aggiornato annualmente e riporta tutti gli indicatori aggiornati all'anno precedente. I ruoli coinvolti nel riesame sono la Direzione Aziendale, il Responsabile SA8000, il Rappresentante dei lavoratori per la SA8000, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza

**RAPPRESENTANTI DELL'AZIENDA** : sono stati individuati i ruoli ai fini della gestione del sistema e sono state esplicitate le rispettive responsabilità

**PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE** : la pianificazione delle attività scaturisce dal riesame della Direzione in cui vengono stabilite le linee guida e gli obiettivi per il miglioramento. La responsabilità dell'effettiva realizzazione di quanto stabilito in fase di riesame spetta al RSA8000. Al fine di garantire che i requisiti della norma SA8000 siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione l'azienda organizza momenti di formazione e sensibilizzazione in merito ai requisiti della norma e al sistema di gestione descritto nel presente manuale.

Tutto il personale è interessato da tale opera di formazione . Per monitorare lo stato del sistema il RSA8000 può avvalersi delle verifiche ispettive interne, durante le quali vengono esaminati uno o più aspetti del sistema

**PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE** : consci dell'importanza di un efficace scambio di informazioni tra le parti vengono stabiliti sistemi che facilitino la comunicazione sia all'interno dell'azienda che dall'esterno. Lo scopo è individuare prontamente eventuali problematiche e recepire spunti di miglioramento del sistema accesso alla verifica e registrazioni : tutte le registrazioni inerenti la SA8000 sono adeguatamente conservate in forma cartacea o elettronica. In caso di audit esterni l'azienda si impegna a garantire l'accesso a tutta la documentazione necessaria per la conduzione di una verifica ispettiva di parte terza nonché l'accesso ai locali e la possibilità di interloquire con tutto il personale dipendente

I lavoratori sono stati messi a conoscenza della possibilità:

- comunicare, in forma anonima o personale, ogni tipo di suggerimento al proprio rappresentante, il quale si farà carico delle istanze e le porrà all'attenzione della direzione, seguendone gli sviluppi e le risultanze o di segnalare il reclamo/suggerimento attraverso l'apposita "Cassetta Suggerimenti". la Direzione ritiene importante conoscere le opinioni e i suggerimenti di tutti i dipendenti, nella convinzione che anche il singolo lavoratore possa migliorare le condizioni generali in cui si trova a svolgere le proprie mansioni.
- di presentare reclamo a: DNV Der Norske Veritas - Mr. Prasun Kundu No. 3, McNichols Road Chetpet, Chennai 600031 India  
EMAIL: [Prasun.Kundu@dnv.com](mailto:Prasun.Kundu@dnv.com) - WEBSITE: <http://www.dnv.com>  
oppure  
al SAAS –Social Accountability accreditation Services email: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

## 9. DEFINIZIONI

- **Personale:** tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto dall'azienda, incluso direttori, esecutivi, manager, supervisor e lavoratori.
- **Lavoratore:** tutto il personale non dirigente.
- **Fornitore/subappaltatore:** un'organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.
- **Subfornitore:** un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione di beni e/o servizi del fornitore e/o dell'azienda.
- **Azione correttiva e preventiva:** un rimedio immediato e continuo ad una non conformità dello standard SA8000.
- **Parte interessata (stakeholder):** individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda.
- **Bambino:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età maggiore per la prestazione di lavoro o per la frequentazione della scuola dell'obbligo, nel qual caso l'età di riferimento è quella applicata nella località.
- **Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore a 18 anni.
- **Lavoro infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
- **Lavoro forzato e obbligato:** ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente ed è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o sia richiesto come forma di pagamento di un debito.
- **Azione di rimedio per i bambini:** ogni forma di sostegno e azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito e che successivamente sono stati rimossi da tale lavoro.

- **Rappresentante SA8000 dei Lavoratori:** un lavoratore scelto per facilitare la comunicazione con la direzione nelle questioni legate alla SA8000, incaricato dal/i sindacato/i riconosciuto/i nelle aziende sindacalizzate e, altrove, da un lavoratore eletto a tal fine dal personale non dirigente.
- **Rappresentante della Direzione:** un membro della dirigenza incaricato dall'azienda per garantire la conformità ai requisiti dello standard.

## 10. NORMATIVE DI RIFERIMENTO

- Convenzioni I.L.O. (International Labour Organization - rif. Par. II norma SA8000). La ILO è dedicata a creare opportunità per donne e uomini di ottenere decenti condizioni di lavoro in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana. I suoi scopi principali sono tutelare i diritti dei lavoratori, promuovere decenti opportunità di impiego, favorire la tutela sociale e rafforzare il dialogo riguardo gli argomenti legati al mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
- Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione Razziale
- Testo Unico per la sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008 + integrazioni D.Lgs. 106/2009)
- C.C.N.L. (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) dell'Industria Alimentare

Il presente Bilancio SA8000 è stato redatto in accordo a quanto riportato nel Manuale SA8000 di FURLOTTI&C srl, viene aggiornato e distribuito annualmente.

**Data pubblicazione : 09/02/2015**

**Emissione a cura di** Responsabile SA8000 : Alessia Pelagatti

**Approvato da** Direzione aziendale : Alessandro Utini

Rappresentanti dei lavoratori per la SA8000 : Filippo Gaudeano e Tania Savi

**Bilancio SA 8000 - ANNO 2015 (relativo all'esercizio 2014) – rev.1 del 09/02/2015**