

Biscottificio Belli S.r.l.	BILANCIO SOCIALE	2016	Pagina 1 di 18
----------------------------	------------------	------	-------------------



Biscottificio Belli...

BILANCIO SA 8000
Anno 2017

Biscottificio Belli S.r.l.	BILANCIO SOCIALE	2016	Pagina 2 di 18
----------------------------	------------------	------	-------------------

SOMMARIO

1 INTRODUZIONE	3
2 DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	4
2.1 STORIA	4
2.2 LA POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	4
2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ	6
2.4 GLI STAKEHOLDER	7
3 I REQUISITI DELLA NORMA SA 8000 ED I RISULTATI CONSEGUITI	8
3.1 LAVORO INFANTILE	8
3.2 LAVORO OBBLIGATO	8
3.3 SALUTE E SICUREZZA	9
3.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	11
3.5 DISCRIMINAZIONE	11
3.6 PROCEDURE DISCIPLINARI	12
3.7 ORARIO DI LAVORO	12
3.8 RETRIBUZIONE	12
4 SISTEMA DI GESTIONE ETICO	13
4.1 POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	14
4.2 RAPPRESENTANTI DELL'AZIENDA	14
4.3 PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE	14
4.4 VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE ED ESTERNE	15
4.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE	15
4.6 CONTROLLO DEI FORNITORI	15
4.7 RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA	16
4.8 PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE	16
4.9 ACCESSO ALLA VERIFICA E REGISTRAZIONI	16
5 PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE	17
5.1 OBIETTIVI AZIENDALI	17
6 GIUDIZIO STAKEHOLDERS SULLA GESTIONE SOCIALE	18
7 INTERVENTI DI SOSTEGNO DIRETTO.....	18

Biscottificio Belli S.r.l.	BILANCIO SOCIALE	2016	Pagina 3 di 18
-----------------------------------	-------------------------	-------------	-------------------

1 INTRODUZIONE

Il **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** è lieto di presentare il **Bilancio SA8000** inerente l'anno **2017**

Il Bilancio SA 8000 risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente, chiaro e completo a tutte le parti interessate sulle prestazioni dell'azienda relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale, e di fornire un resoconto puntuale sulla capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.

I principi che guidano la redazione del Bilancio SA8000 sono i seguenti:

- periodicità: il Bilancio SA8000 è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato e pubblicato alla fine di ogni anno, contestualmente alla presentazione del Bilancio d'Esercizio
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio SA8000 presenta coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio SA8000 vengono comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di settore;
- fedele rappresentazione: il Bilancio SA8000 è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio SA8000 si struttura in tre parti:

- la parte prima illustra le principali attività aziendali, la Politica di Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione e la struttura organizzativa posta in essere per rispondere alla norma SA8000;
- la seconda parte descrive, per ciascun requisito della norma SA8000, le azioni e le attività poste in essere dall'azienda per garantirne il rispetto e la conformità;
- la terza parte descrive il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale implementato;

Infine, viene presentato il Piano di Miglioramento con il dettaglio degli obiettivi futuri che si intendono perseguire nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema.

Il Bilancio SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder del **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** (soci, fornitori, istituzioni, sindacati, ecc.) e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito web dell'organizzazione e attraverso la sua distribuzione presso gli uffici della stessa.

Biscottificio Belli S.r.l.	BILANCIO SOCIALE	2016	Pagina 4 di 18
-----------------------------------	-------------------------	-------------	-------------------

2 DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

DENOMINAZIONE	BISCOTTIFICIO BELLI SRL
SEDE	Via dell'Albereto 26-28-30 CALENZANO (FI)
CONTATTI	Sito web: www.biscottificiobelli.it Indirizzo e-mail: - info@biscottificiobelli.it Telefono +390558825370-1 - Fax + 3905588371
	REA: 428897 - Partita IVA: 04209050485

2.1 STORIA

L'azienda nasce nel 1958 dallo spirito imprenditoriale di Enzo Belli che, provenendo dal settore della panificazione, decide di creare un piccolo laboratorio artigianale di pasticceria specializzata nella produzione e commercializzazione dei prodotti dolciari tipici della tradizione toscana.

L'idea si rivela valida ed il Biscottificio Belli S.r.l. riesce, anno dopo anno, a sviluppare il proprio mercato nazionale ed estero cercando sempre di offrire una grande attenzione sia nella produzione che nel servizio ai propri clienti. Ed ancora oggi è questa la filosofia seguita dalla famiglia Belli.

Oggi, i nostri prodotti vengono realizzati nello stabilimento di 4000 mq sito in Calenzano (Firenze) dove vengono utilizzate le più avanzate tecnologie di produzione. Dal 1997 è presente un controllo HACCP del processo produttivo. Nel 2002 l'azienda ottiene la certificazione ISO 9001/2000. Nel 2004 ottiene inoltre la certificazione etica SA 8000. Nel 2007 la ditta ottiene la certificazione B.R.C. che certifica l'adeguatezza dei luoghi di lavoro e dei processi produttivi utilizzati. Nel 2014 ottiene anche la certificazione IFS. Negli ultimi anni la ditta ha continuato il proprio sviluppo affermandosi soprattutto nei mercati esteri.

2.2 LA POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** ha deciso di rendere evidente il proprio impegno in ambito etico e sociale applicando la norma SA8000 e di sviluppare un Sistema Gestionale di Responsabilità Sociale.

Con la presente "**Politica di Responsabilità Sociale**" Il **BISCOTTIFICIO BELLI** dichiara la propria totale aderenza:

- a tutti i requisiti della norma di riferimento **SA8000**
- alle **Convenzioni** dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (**ILO**)
- alla **convenzione delle Nazioni Unite dei diritti del bambino**
- alla **Dichiarazione Universale dei diritti umani**
- a tutte le **Leggi Nazionali** ed Internazionali in materia, ivi inclusi il D. Lgs. 81/2008 relativo alla sicurezza sul posto di lavoro e il D. Lgs. 196/03 in materia di riservatezza dei dati personali
- alle norme di comportamento definite all'interno del proprio Codice di Condotta

Lo scopo che si persegue è rappresentato sia dal miglioramento delle condizioni di salute, sicurezza e benessere delle maestranze, sia dal mantenimento di livelli ottimali di tutti i processi gestionali e produttivi che riguardano la ns. attività. Questo strumento, oltre ad essere utilizzato per garantire alle nostre maestranze il riconoscimento ed il rispetto dei loro diritti, garantisce ai nostri clienti ed alla collettività, che i comportamenti dell'azienda che finanziano, non sono basati sui fattori, come il basso costo della mano d'opera o altre forme di sfruttamento e di condizioni precarie.

Il ns. impegno sarà di applicare un **Codice di Condotta** che non si limita a conformarsi a leggi o regolamenti governativi, ma vuole precedere tali prescrizioni e renderle ulteriormente migliorative.

Pertanto la ns. organizzazione, per sentirsi ed essere un'azienda "**Socialmente responsabile**" si impegnerà ad applicare, promuovere e verificare le **seguenti direttive**: (sia internamente alla propria realtà, sia esternamente presso i propri fornitori e sub-fornitori):

- astenersi dall'impiegare bambini lavoratori di età inferiore ai 15 anni;

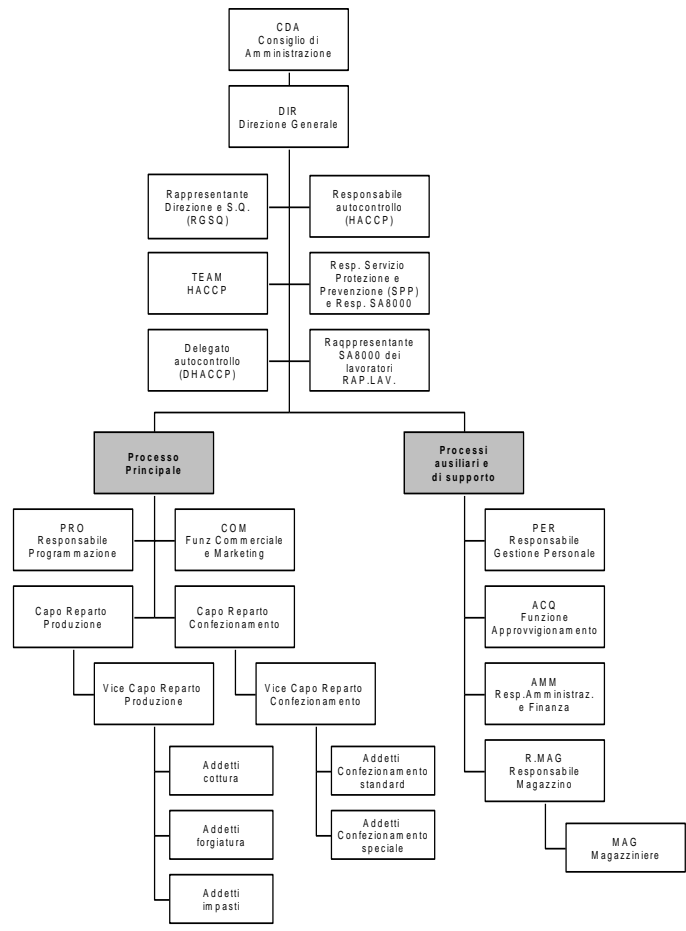
Biscottificio Belli S.r.l.	BILANCIO SOCIALE	2016	Pagina 5 di 18
-----------------------------------	-------------------------	-------------	-------------------

- assicurare che i giovani lavoratori (età tra 15 e 18 anni) non vengano esposti a situazioni rischiose, pericolose o nocive e che essi possano proseguire con profitto il loro percorso scolastico;
- prevedere politiche di recupero per i bambini lavoratori e fornire un sostegno per agevolarne l'istruzione (ivi compreso l'impegno a non superare il limite di 10 ore al giorno per il tempo dedicato al lavoro, trasferimenti ed allo studio);
- garantire che i contratti di apprendistato siano utilizzati nel complesso interesse del giovane lavoratore ed in collaborazione con gli enti di formazione, in accordo alla legislazione vigente;
- stabilire procedure per la raccolta e risoluzione delle segnalazioni provenienti dai nostri dipendenti in merito a problematiche di responsabilità sociale;
- garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, realizzato con misure per la prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia nel corso del lavoro che in conseguenza di esso;
- garantire che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza;
- stabilire sistemi per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza;
- garantire la fornitura di Dispositivi di Protezione Individuali volti a proteggere i lavoratori dai rischi residui connessi alla attività lavorativa che non è stato possibile eliminare alla fonte;
- riconoscere il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva e alla libera associazione (compresa la nomina delle rappresentanze sindacali);
- garantire che i rappresentanti dei lavoratori non siano soggetti a discriminazioni;
- garantire di ostacolare forme di discriminazione in relazione all'assunzione, alla retribuzione, alla formazione, alla promozione, al licenziamento e/o al pensionamento;
- garantire il diritto del personale di seguire pratiche o esigenze legate alla razza, ceti, nazionalità, religione, invalidità, genere, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
- ostacolare comportamenti o gesti che sono sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento dei lavoratori;
- garantire che non avvenga il ricorso a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale nei confronti dei lavoratori;
- garantire che i salari e le indennità retributive siano erogati in forma comoda per la riscossione da parte del lavoratore e nell' applicazione totale delle norme previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria;
- garantire che le buste paga siano chiare e comprensibili ai lavoratori;
- garantire che il salario pagato sia sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un ulteriore guadagno discrezionale;
- garantire che le trattenute sul salario non sono a scopo disciplinare, se non nelle forme previste dal Contratto Collettivo Nazionale di categoria.
- dialogare in maniera aperta con tutte le parti interessate esterne ed interne, promovendo fra i fornitori, appaltatori e subfornitori la diffusione e l'adozione dei principi di responsabilità sociale.

Sarà ns. cura stimolare, **controllare e verificare l'impegno**, del continuo rispetto e miglioramento dei principi stabiliti dalla norma SA8000, riferito ai **ns. Fornitori e subfornitori**, incentivandoli ad individuare le aree più critiche ed a percorrere regolarmente percorsi migliorativi nella propria attività gestionale operativa.

Il **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** si assumerà il compito di motivare, **coinvolgere e guidare il Proprio personale** promuovendo la formazione a tutti i livelli, per migliorare la professionalità ed arricchire le conoscenze e la gratificazione del personale stesso, affinché ognuno possa esprimere la massima potenzialità ed assumere un ruolo attivo.

2.3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ



Biscottificio Belli S.r.l.	BILANCIO SOCIALE	2016	Pagina 7 di 18
-----------------------------------	-------------------------	-------------	-------------------

2.4 GLI STAKEHOLDER

Con il termine “stakeholder” si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all’azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l’azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc..

Nel grafico seguente vengono riportati i principali stakeholder individuati dal **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** al fine di verificare la capacità di rispondere alle esigenze e richieste di ognuno attraverso un dialogo aperto, trasparente e basato sulla fiducia.

Soci

La responsabilità sociale nei loro confronti si concretizza attraverso il rispetto di principi quali la parità di trattamento e la valorizzazione dell’impresa.

Personale

La responsabilità sociale nei confronti del personale si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell’informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Fornitori

L’azienda ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare. Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della responsabilità sociale e verranno pianificate delle verifiche mirate presso alcuni fornitori al fine di controllare, in modo più diretto, la rispondenza ai requisiti SA8000.

Clienti

L’azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

Istituzioni

L’atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. Le principali istituzioni presenti sul territorio con cui vi sussistono dei rapporti sono:

- Regione Toscana;
- Comune di Calenzano;
- ASL;
- Ispettorato del lavoro;
- Vigili del fuoco;
- INPS e INAIL;
- Camera di Commercio di Firenze.

Associazioni e ONG:

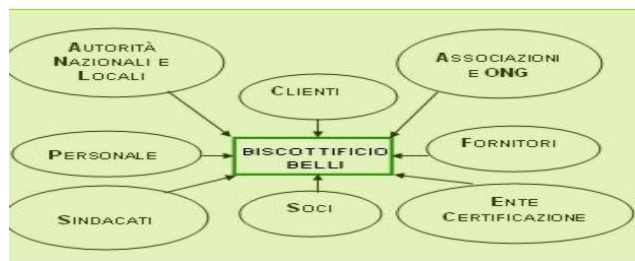
E’ intenzione dell’azienda instaurare rapporti di collaborazione con ONG ed associazioni di volontariato che operano nel campo della tutela dei diritti delle persone.

Enti di certificazione

Per l’ottenimento della certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale e della qualità il **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** ha scelto il DET NORSKE VERITAS ITALIA SRL

Sindacati

L’atteggiamento aziendale nei confronti dei sindacati con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. In particolare, l’azienda comunica con le organizzazioni maggiormente rappresentative sul territorio.



3 I REQUISITI DELLA NORMA SA 8000 ED I RISULTATI CONSEGUITI

3.1 LAVORO INFANTILE

Il **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** esclude l'utilizzo e il favoreggiamento dell'utilizzo di lavoro infantile. Al fine di escludere anche in futuro la possibilità che si possano verificare, per mero errore, situazioni di lavoro minorile, l'azienda ha definito una procedura di recupero dei bambini per i quali si dovesse riscontrare una situazione lavorativa ed una serie di regole per tutelare gli adolescenti e gli studenti che necessitano di lavorare.

La procedura prevede una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui si accertasse la presenza di un minore di 15 anni presso uno dei fornitori, e definisce le misure da porre in essere nei confronti di eventuali stagisti e tirocinanti minorenni (numero massimo di ore di lavoro e studio inferiore a 10; possibilità di conciliare lavoro e studio definendo orari di lavoro, preferibilmente part-time, compatibili con il percorso scolastico, affiancamento di un tutore, ecc.).

Situazione: Nell'organizzazione aziendale vengono assunti solo lavoratori maggiorenni, salvo situazioni occasionali di giovani lavoratori per periodi di stage e comunque la ns. politica è quella di astenersi dall'impiegare lavoratori minorenni. Attualmente tutto il personale operativo risulta essere maggiorenne e Il **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** non ha riscontrato presso nessun fornitore / cliente situazioni di lavoro minorile pertanto la procedura risulta non attiva.

COMPOSIZIONE	ORGANICO		AZIENDALE		PER	FASCE	D'ETA'	
	fino a 14	15/18	19/32	33/40				41/50
	0	0	1	2	4	6	0	2017
	0	0	1	2	5	5	0	2016
	0	0	1	1	8	5	0	2015
	0	0	2	0	9	4	0	2014
	0	0	2	0	8	4	0	2013

3.2 LAVORO OBBLIGATO

Il **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** assicura che il lavoro prestato dal personale dipendente è assolutamente volontario e prescinde da qualsiasi forma di costrizione o di minaccia. Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro viene richiesta al personale la copia dei documenti per accertarne l'età, ma mai il rilascio di depositi o di documenti di identità in originale.

Per assicurare la piena volontarietà e consapevolezza dei diritti e dei doveri dei lavoratori derivanti dal rispettivo contratto di lavoro, il servizio di gestione del personale interno è a disposizione di tutto il personale che volesse chiedere informazioni e spiegazioni relative al rapporto di lavoro.

Biscottificio Belli S.r.l.	BILANCIO SOCIALE	2016	Pagina 9 di 18
-----------------------------------	-------------------------	-------------	-------------------

Situazione: all'interno del **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** ogni lavoratore ha piena coscienza dei propri diritti e dei propri doveri: ad ogni dipendente viene illustrato al momento dell'assunzione il CCNL applicabile, le norme interne di comportamento e le modalità di lettura della busta paga (attraverso un manuale interno di formazione) in modo che egli possa comprenderne tutte le voci e che verifichi la legittimità delle trattenute.

L'azienda, in ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvede ad erogare anticipi sul TFR nei casi concessi e quando tale richiesta sia eseguita in modo formale, ma mai utilizza prestiti in denaro per "legare" i dipendenti.

E' prassi , quando richiesto dai lavoratori, anticipare fino al 15% dello ammontare totale dello stipendio dovuto.

ANTICIPI STIPENDIO

ANNO	N° DIPENDENTI	N° ANTICIPI ELARGITI	AMMONTARE MEDIO
2017	13	9	€ 130
2016	13	9	€ 130
2015	15	12	€ 130
2014	15	12	€ 130
2013	14	12	€ 130
2012	15	13	€ 130

3.3 SALUTE E SICUREZZA

Il **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** garantisce un ambiente di lavoro salubre e sicuro e ha predisposto tutte le attività necessarie per prevenire il verificarsi di incidenti, malattie e danni alla salute che possono verificarsi nel corso del lavoro e derivanti da esso, riducendo, per quanto possibile i pericoli insiti nelle attività di lavoro.

I luoghi di lavoro sono adeguati alle prescrizioni di sicurezza e salute del D.Lgs.81/08 e successive modifiche.

L'adeguamento alle norme riguarda:

- vie e uscite di emergenza
- porte e portoni
- vie di circolazione, zone di pericolo, pavimenti e passaggi
- aerazione dei luoghi di lavoro chiusi
- temperatura dei locali
- illuminazione naturale ed artificiale dei luoghi di lavoro
- spogliatoi e armadi per il vestiario
- docce, gabinetti e lavabi.

L'azienda mette a disposizione del personale servizi igienici puliti con l'accesso all'acqua potabile e un luogo idoneo alla consumazione dei pasti (refettorio)..

Non sono previsti alloggi né luoghi adibiti alla conservazione dei cibi.

L'azienda, come previsto nel Decreto Legislativo 81/08, ha nominato il Responsabile della sicurezza che è responsabile dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, dei requisiti di salute e sicurezza previsti nello standard SA8000 e di assicurare un ambiente sicuro e salubre per tutto il personale.

L'azienda ha elaborato un documento che comprende:

- ✓ una relazione sulla valutazione dei rischi effettuata (risultati delle misurazioni ecc.), specificando i criteri adottati per la valutazione stessa; tale valutazione prende in considerazione tutti i rischi legati allo stato di

gravidanza e o allattamento del personale femminile al fine di eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza

- ✓ l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e delle attrezzature di protezione utilizzate;
- ✓ il programma che indichi i tempi di attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

Il documento è diffuso a tutto il personale attraverso interventi formativi regolari ed adeguati, e viene effettuato l'addestramento per ogni nuovo assunto, per personale assegnato a nuove mansioni, in caso di infortunio ed ogni qualvolta venga portata una modifica alla documentazione e valutazione dei rischi.

Il documento e la valutazione dei rischi sono aggiornati quando i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale.

È inoltre definito un Piano di Emergenza relativo agli interventi di pronto soccorso, prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori di fronte ad un pericolo grave ed immediato

Il Piano di Emergenza:

- ✓ prevedere i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di lotta antincendio e gestione delle emergenze;
- ✓ prevedere la designazione dei lavoratori incaricati di attuare le misure di pronto soccorso, salvataggio, prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze;
- ✓ contenere il programma degli interventi da attuare in caso di emergenza, le modalità di cessazione dell'attività ed evacuazione dei lavoratori;
- ✓ contenere istruzioni e misure idonee a formare i lavoratori a comportamenti corretti ed autonomi in caso di emergenza.

Il Piano di emergenza deve essere portato a conoscenza di tutti i lavoratori in modo adeguato. Tutto il personale è autorizzato ad allontanarsi da un pericolo grave imminente, senza richiedere il permesso all'azienda.

L'azienda fornisce al personale adeguati dispositivi di protezione individuale.

Nel caso di infortunio, l'azienda garantisce il primo soccorso e l'assistenza finché il lavoratore possa ricevere le cure mediche successive.

L'azienda ha predisposto, ed il responsabile della sicurezza tiene aggiornato, un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro superiore a tre giorni, compreso quello dell'evento. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro.

Il registro sul luogo di lavoro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del Lavoro ed è a disposizione dell'organo di vigilanza.

L'azienda ha provveduto alla creazione di un Comitato per la salute e sicurezza, composto da personale della direzione e lavoratori che provvede:

- alla valutazione periodica dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro sia effettivi che potenziali, compresi i rischi ergonomici, i rischi e i pericoli ambientali quali uragani, scosse telluriche, inondazioni e frane e all'impostazioni di azioni correttive e preventive al fine di eliminare ridurre i rischi rilevati
- all'indagine sugli incidenti, sui controlli di sicurezza nonché sulla valutazione dei rischi
- alla comunicazione a tutto il personale delle decisioni prese in ambito di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- alla propria formazione e aggiornamento al fine di impegnarsi con competenza nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Esso deve condurre delle periodiche e formali valutazioni dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza. Devono essere conservate le registrazioni di queste valutazioni e delle relative.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Incidenti sul lavoro N°	1	1	0	1	0	0

3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** rispetta il diritto del personale di aderire ai sindacati di loro scelta e di partecipare alla contrattazione collettiva senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte dell'azienda..

Situazione:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Iscritti ai sindacati	3	3	3	3	3	3
% iscritti ai sindacati	20%	21%	20%	20%	23%	23%

3.5 DISCRIMINAZIONE

Il **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, genere, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Situazione:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Femmine	7 46,67%	7 50,00%	7 46,67%	7 46,67%	5 38,46%	5 38,46%
Maschi	8 53,33%	7 50,00%	8 53,33%	8 53,33%	8 61,54%	8 61,54%
Italiani	14 93,33%	13 92,86%	14 93,33%	14 93,33%	12 92,31%	12 92,31%
Stranieri	1 6,67%	1 7,14%	1 6,67%	1 6,67%	1 7,69%	1 7,69%

3.6 PROCEDURE DISCIPLINARI

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto; non utilizza né tollera punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o abuso verbale nei confronti del personale; non sono consentiti trattamenti duri o inumani.

Le procedure disciplinari a disposizione dell'azienda sono quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Industria Alimentare

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
NUMERTO PRATICHE DISCIPLINATRI ADOTTATE						
Ammonizione scritta:	0	0	1	1	0	0
Multe:	0	0	0	0	0	0
Sospensione del lavoro:	0	0	0	0	0	0
Licenziamento:	0	0	0	0	0	0

3.7 ORARIO DI LAVORO

L'azienda si conforma all'orario di lavoro previsto dalle leggi vigenti e dal contratto di lavoro dell'industria alimentare; in ogni caso, al personale viene richiesto di lavorare in maniera continuativa per un periodo che non superi le 48 ore settimanali.

Gli orari sono stabiliti sulla base della normale settimana lavorativa

Si considera lavoro straordinario quello che eccede l'orario di lavoro stabilito dalle leggi vigenti.

La percentuale di maggiorazione per il lavoro straordinario prevista è computata sulle quote orarie della retribuzione e viene fissata nella misura non inferiore al 10%.

TOTALE ORE LAVORATE

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ordinarie	24.269	23.290	25.114	24.909	23.433	24.173
	93,45%	93,88%	93,30%	94,92%	94,73%	94,97%
Straordinarie	1.700	1.520	1.804	1.332	1.303	1.280
	6,55%	6,12%	6,70%	5,08%	5,27%	5,03%
	25.969	24.810	26.918	26.241	24.736	25.453

3.8 RETRIBUZIONE

Il **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** provvede a corrispondere al personale le retribuzioni tramite assegno bancario, e tutti i contributi e le indennità versati alle autorità competenti, sono pienamente in linea con quanto stabilito dal Contratto Nazionale applicato, da tutte le altre leggi applicabili in materia

L'azienda garantisce che il salario pagato per una settimana lavorativa regolare sia almeno conforme ai minimi retributivi legali o industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

La retribuzione mensile è articolata:

1. retribuzione conglobata;
2. aumenti periodici di anzianità
3. eventuale indennità di contingenza;

Gli elementi da 1 a 3 rappresentano la “retribuzione normale” e sono corrisposti sulle 14 mensilità.
L’azienda garantisce di effettuare trattenute sul salario esclusivamente a titolo di multa, a scopo disciplinare, nei modi e limiti previsti dal contratto di lavoro.
Qualora vengano effettuate queste forme di ritenute i soldi verranno devoluti ad associazioni ONLUSS (impegnate nel recupero di persone disagiate, al supporto di bambini).
L’azienda garantisce inoltre che la composizione dei salari e delle indennità retributive è indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori.
Il calcolo delle indennità è effettuato in modo trasparente con il supporto della “tabella indennità” dove sono descritte le motivazioni delle indennità.
L’azienda si impegna a garantire che salari e indennità retributive siano erogati in piena conformità alle leggi vigenti e che la retribuzione è elargita in contanti o tramite assegno, secondo la modalità più conveniente per i lavoratori.
L’azienda garantisce che non vengano stipulati accordi di lavoro nero, contratti di “sola manodopera”, contratti a breve termine consecutivi e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l’adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

Tipologia di contratto	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Contratto a tempo indeterminato	14	14	15	15	13	13
Contratto a tempo determinato	1	0	0	0	0	0
Contratto formazione lavoro	0	0	0	0	0	0

4 SISTEMA DI GESTIONE ETICO

Il **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** si è dotato di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA 8000 integrato con il Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma ISO 9001, che è stato certificato dalla DNV nel 2004.

Il raggiungimento dell’obiettivo della certificazione ha rappresentato per l’azienda il riconoscimento ufficiale di un impegno ed uno sforzo di miglioramento che ha visto il coinvolgimento e la partecipazione attiva del personale e della Direzione.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il **manuale integrato** per la qualità e la responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per la attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
- le **procedure**, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alle norme ISO 9001 IFS BRC e SA 8000;

Biscottificio Belli S.r.l.	BILANCIO SOCIALE	2016	Pagina 14 di 18
-----------------------------------	-------------------------	-------------	--------------------

- le **istruzioni**, stabilite al fine di fornire una descrizione maggiormente dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento di determinati aspetti di una attività;
- un **elenco della normativa**, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA 8000;
- le **registrazioni**, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

4.1 POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

La Direzione ha elaborato un documento contenente la Politica di Responsabilità Sociale, esso è stato illustrato al personale in appositi incontri di formazione ed ai neo assunti al momento della formazione iniziale, la sua divulgazione globale avviene tramite la pubblicazione nel ns. sito internet.

4.2 RAPPRESENTANTI DELL'AZIENDA

L'azienda ha nominato il proprio Rappresentante della Gestione della Responsabilità sociale, al fine di assicurare che i requisiti della norma vengano rispettati.

L'azienda ha dato l'opportunità al proprio personale non direttivo di scegliere un proprio rappresentante per facilitare la comunicazione con la direzione sulle questioni relative ai requisiti della Responsabilità Sociale attraverso la lettera ai dipendenti nella quale viene effettuata esplicitamente tale richiesta

Inoltre ai fini della corretta e continua applicazione dello standard SA8000, l'azienda ha provveduto a costituire un Social Performance Team (SPT) che coincide (data la dimensione dell'azienda) con il Comitato per la Salute e Sicurezza, composto sia dal Management che dal Rappresentante dei lavoratori SA8000 con lo scopo di :

- condurre periodicamente e in forma scritta la valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il SPT deve inoltre suggerire alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni devono avere un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.
- condurre le valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate.
- monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
 - la conformità allo Standard;
 - l'attuazione di eventuali azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
 - l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard
- facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per la Direzione sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle eventuali azioni correttive o preventive identificate.
- organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto ed identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard (tale attività viene effettuata in occasione del riesame della direzione)

4.3 PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Nella redazione e/o aggiornamento dei documenti si è anche tenuto conto di TUTTE le prescrizioni legali esistenti ed applicabili alla ns. organizzazione (sicurezza, qualità di prodotto, gestioni contrattuali, ecc.).

4.4 VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE ED ESTERNE

Nonostante la norma SA 8000 non richieda esplicitamente lo svolgimento di verifiche ispettive interne (nel significato che ad esse dà la ISO 9001) riteniamo che l'effettuazione di audit interni sia necessario per monitorare le attività ed i risultati alla luce dei requisiti della Norma SA 8000 e della politica sociale, nel corso del 2016 gli audit interni **non hanno evidenziato NC e/o osservazioni**.

Nell'anno 2016 sono stati effettuati n 2 audit di sorveglianza da parte dell'ente certificatore DNV Italia in cui è stata rilevata una osservazione correttamente gestita.

Biscottificio Belli S.r.l.	BILANCIO SOCIALE	2016	Pagina 15 di 18
-----------------------------------	-------------------------	-------------	--------------------

4.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione del nuovo personale sui temi della responsabilità sociale è assicurata con un piano di formazione integrato che contempla tutti gli aspetti ritenuti cruciali dalla azienda, ovvero: istruzioni operative, sicurezza sul luogo di lavoro, sistema integrato qualità e responsabilità sociale.

Contestualmente all'assunzione viene consegnata una lettera in cui si illustra la politica sociale dell'azienda.

Per i neo assunti o per chi viene adibito ad altre mansioni è previsto un periodo di affiancamento sul campo durante il quale vengono illustrati gli aspetti pratici e teorici della mansione.

L'aggiornamento periodico della formazione viene effettuato annualmente. Gli incontri formativi sono stabiliti dal piano di formazione aziendale che viene redatto dalla Direzione.

Per l'anno 2016 sono stati effettuati con esito positivo tutti i corsi previsti dal piano

4.6 CONTROLLO DEI FORNITORI

I fornitori ritenuti qualificati dal **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** appartengono principalmente alle sotto-elencate categorie:

- fornitori di materie prime destinate alla produzione (additivi, aromi, bicarbonato, burro anidro, cacao, canditi, cioccolato, crema, farina, fecola, latte in polvere, lievito, mandorle, margarina crema, margarina sfoglia, marmellata, miele, misto d'uovo, olio, sale, tuorlo d'uovo, uvetta, zucchero, ecc...)
- fornitori di imballaggi (primari, secondari, terziari)
- laboratori di analisi esterni
- autotrasporti
- outsourcer
- fornitori di servizi (es. consulenze, lavanderia, pulizia, smaltimento rifiuti, ecc...)
- fornitori di assistenze tecniche (es. manutenzioni, tarature, ecc...)

La procedura di qualifica dei fornitori prevede la capacità di rispondere ai requisiti della norma SA 8000.

Gli strumenti utilizzati fino ad oggi per la qualifica sono:

- invio di un questionario di autovalutazione per la SA8000;
- lettera di impegno ad uniformarsi al Codice Etico di comportamento;

La Direzione intende coinvolgere i fornitori nell'applicazione e miglioramento della norma SA 8000, pertanto nel corso di ogni anno viene predisposto un piano di monitoraggio dei fornitori da sottoporre a verifica.

	N° DI RICHIESTE EFFETTUATE	N° DI RISPOSTE OTTENUTE
ANNO 2017		
TIPO DI RICHIESTA EFFETTUATA		
Dichiarazione rispetto requisiti SA 8000	108	102
Questionario di autovalutazione fornitori	3	3
Audit presso fornitori	1	1

RISULTATO OTTENUTO : I fornitori hanno dimostrato notevole sensibilità ai temi della Responsabilità sociale e la quasi totalità ha fornito una dichiarazione di rispetto requisiti della norma SA 8000.

Anche i questionari di autovalutazione e gli audit effettuati hanno dato esiti ampiamente positivi.

In un solo caso la risposta non è pervenuta nei termini previsti. Contiamo di ottenere l'autovalutazione durante l'anno in corso.

4.7 RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA

La Direzione del **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.**, almeno una volta all'anno, riesamina il Sistema di Responsabilità Sociale.

Biscottificio Belli S.r.l.	BILANCIO SOCIALE	2016	Pagina 16 di 18
-----------------------------------	-------------------------	-------------	--------------------

Il riesame è finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'idoneità, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA 8000 e dagli altri requisiti sottoscritti dall'azienda, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

Il Bilancio SA8000 rappresenta il documento di sintesi del riesame in quanto sono presenti i risultati conseguiti e gli obiettivi programmati per il futuro.

4.8 PROBLEMATICHE ED AZIONI CORRETTIVE e RECLAMI

Il **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** ha attivato un sistema di raccolta e gestione dei reclami che permette ai lavoratori ed alle parti interessate di manifestare eventuali situazioni non conformi alla SA 8000.

I lavoratori sono stati informati della possibilità di inoltrare i reclami con diverse modalità:

- Attraverso il proprio rappresentante SA8000
- Direttamente alla Direzione
- Direttamente all'organismo di certificazione.

L'azienda identificherà le cause, attuerà tempestive azioni correttive e preventive, definirà le risorse necessarie per rispondere a eventuali rilievi mossi dai propri dipendenti e dalle altre parti interessate per ciò che riguarda la conformità/ non conformità alla politica di responsabilità sociale dell'azienda e/o ai requisiti della norma.

Nel 2016 non risultano RECLAMI o segnalazioni da parte delle parti interessate volte a suggerire possibili miglioramenti

4.9 ACCESSO ALLA VERIFICA E REGISTRAZIONI

Il **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** è disponibile a fornire informazioni e consentire l'accesso alle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000.

L'ufficio del personale, dietro appuntamento, è in grado di illustrare alle parti interessate il funzionamento del sistema e di svolgere una visita alla sede aziendale.

L'azienda ha richiesto ai propri fornitori e subfornitori la medesima disponibilità a fornire informazioni e possibilità di accesso alle parti interessate.

Ad oggi non abbiamo ricevuto nessuna richiesta in merito all'accesso delle parti interessate per verificare l'effettivo adempimento ai requisiti SA8000 ed una richiesta da parte di un cliente dell'adesione alla SA8000.

5 PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE

5.1 OBIETTIVI AZIENDALI

Di seguito vengono riportati gli obiettivi aziendali programmati dalla direzione per l'anno 2017

<i>OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO</i>	<i>INTERVENTO DA ATTUARE</i>	<i>SCADENZA</i>	<i>RESPONSABILE</i>
Monitoraggio delle aree produttive	Monitorare le aree produttive per individuare eventuali spunti di miglioramento	31/12/17	DIR - Rap.Lav - RGSQ - RGRS - PH - HACCP - Del. HACCP
Ottenimento delle dichiarazioni SA8000 da parte dei nuovi fornitori	Inviare dichiarazione dell'impegno al rispetto dei requisiti SA 8000 a tutti i nuovi fornitori	31/12/17	DIR - COM - ACQ
Spedizioni dei questionari di autovalutazione e realizzazione delle visite ispettive programmate nel piano verifiche fornitori MM.07-03	Essere in possesso dei risultati delle autovalutazioni delle verifiche ispettive programmate nel piano verifiche MM,07-03 entro i termini stabiliti	31/12/17	DIR - RGSQ - RGR
Monitoraggio del clima interno tramite riunione dei lavoratori - valutazione finale dello stress lavoro correlato	Tenere costantemente monitorato il clima interno tramite riunioni con i lavoratori, con il loro rappresentante e le delegazioni sindacali	31/12/17	DIR - RGSQ - RGR Rap. Lav
Realizzazione del Bilancio Sociale 2016	Eeguire la realizzazione del Bilancio Sociale 2016	31/12/17	DIR - RGSQ - RGR Rap. Lav

Biscottificio Belli S.r.l.	BILANCIO SOCIALE	2016	Pagina 18 di 18
-----------------------------------	-------------------------	-------------	--------------------

6 GIUDIZIO STAKEHOLDERS SULLA GESTIONE SOCIALE

La comunicazione agli stakeholders (clienti, fornitori, lavoratori, ecc.) sull'intenzione della **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** di aderire alla norma SA8000 è stata avviata nel 2005.

Alcuni fornitori e clienti hanno apprezzato verbalmente la scelta della **BISCOTTIFICIO BELLI s.r.l.** a di adottare un sistema di gestione etico

Nel 2017 si è effettuata una azione comunicativa verso le parti interessate per informarle della pubblicazione del bilancio SA8000 sul sito internet.

7 INTERVENTI DI SOSTEGNO DIRETTO

Il Biscottificio Belli s.r.l. ha voluto sostenere in modo concreto e diretto varie iniziative durante l'anno 2016 che hanno portato benefici concreti e tangibili in ambito sociale.

Fra gli interventi effettuati possiamo ricordare :

- Collaborazione con la Banco Alimentare tramite la fornitura gratuita dei nostri prodotti.
- Collaborazione con varie associazione sportive del territorio per il sostegno e l'aiuto all'attività sportiva di base

Questo bilancio è stato redatto dal Responsabile gestione SA 8000 del Biscottificio Belli s.r.l.

I dati ed i risultati sopra descritti sono verificabili da parte di chiunque ne faccia previa richiesta telefonica al numero 0039/0558825370 oppure via mail all'indirizzo : info@biscottificiobelli.it

Calenzano, 06/03/18

Il presidente

Carla Giani Belli

Biscottificio BELLI s.r.l.
Via dell'Albereto, 26-32
50041 CALENZANO (Firenze)
☎ 055-8825370/1 Fax 055-8825371
C. Fisc. e Part. IVA 04209050485

