



Grafica Metelliana®

INDUSTRIA POLIGRAFICA

PARTECIPANTI

<i>Gerardo Di Agostino</i>	<i>Direzione</i>
<i>Vincenzo Di Agostino</i>	<i>Responsabile prestampa</i>
<i>Filippo Marcellino</i>	<i>Responsabile Produzione</i>
<i>Daniela Amati</i>	<i>Rappresentante della Direzione</i>
<i>Raffaele De Luca</i>	<i>Rappresentante dei lavoratori</i>

ARGOMENTI IN DISCUSSIONE

1. Stato dei documenti del Sistema SA8000
2. Politica della qualità per la responsabilità sociale
3. Risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla Norma SA 8000 e dagli altri requisiti eventualmente sottoscritti dall'azienda
4. Livello di applicazione delle leggi applicabili
5. Obiettivi di miglioramento



Grafica Metelliana®

INDUSTRIA POLIGRAFICA

RIESAME DELLA DIREZIONE

Con il passaggio all'edizione 2008 della norma di Responsabilità Sociale la Grafica Metelliana si impegna a rispettare tutti i requisiti previsti dallo standard, tenendo sempre presente le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e le disposizioni internazionali contenute nello standard.

1. Stato dei documenti del Sistema SA8000

I documenti aziendali sono stati modificati e conformati alla nuovo Standard internazionale. In tutti i documenti è stata aggiornata la ragione sociale, ed è stata eliminata la figura dell'amministratore unico che corrisponde con la Direzione.

Le procedure aziendali per la gestione del Sistema di Responsabilità Sociale aziendale, riportate nel Doc. MGE/6 "Elenco documentazione di Sistema", risultano essere conformi ed idonee rispetto alle specifiche della norma SA 8000 e degli obiettivi aziendali in merito.

Molti documenti sono comuni agli altri sistemi di gestione.

2. Politica aziendale

La Politica aziendale per la Responsabilità Sociale aggiornata in data 02/10/2009 valida ed idonea in riferimento agli obiettivi aziendali ed allo standard SA8000 è resa visibile a tutto il personale aziendale e all'esterno tramite pubblicazione sul sito.



Grafica Metelliana®

INDUSTRIA POLIGRAFICA

3. Risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla Norma SA 8000 e dagli altri requisiti eventualmente sottoscritti dall'azienda

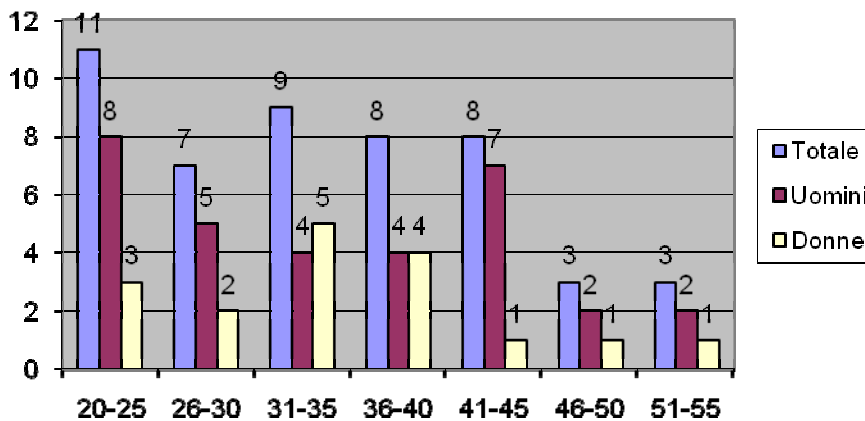
L'azienda, oltre all'applicazione volontaria della Norma SA 8000, non ha sottoscritto altri tipi di requisiti.

3.1 Lavoro infantile

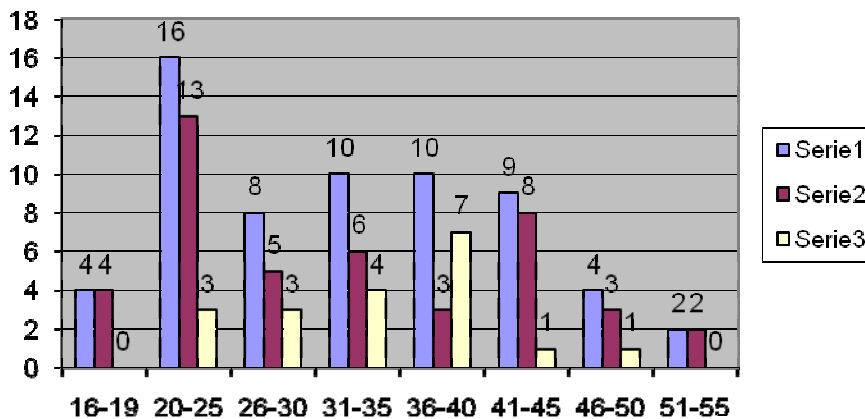
Come riportato nella Politica aziendale per la Responsabilità Sociale l'azienda dichiara di non utilizzare in alcun modo, né ora né in futuro, lavoro infantile.

Allo scopo di seguito è riportato un prospetto indicante le fasce di età dei lavoratori:

Anno 2006



Anno 2007

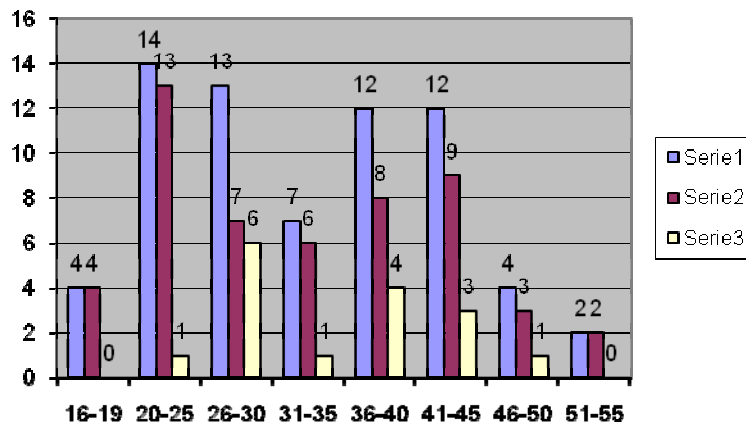




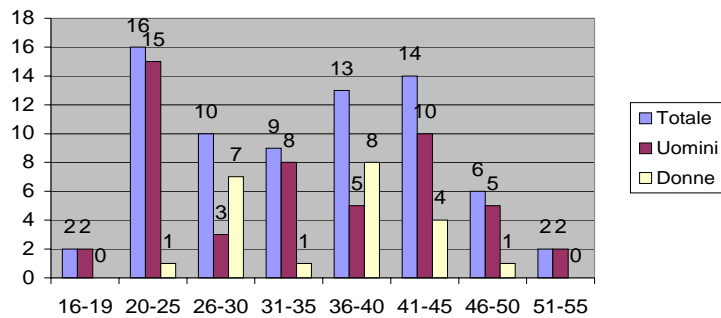
Grafica Metelliana®

INDUSTRIA POLIGRAFICA

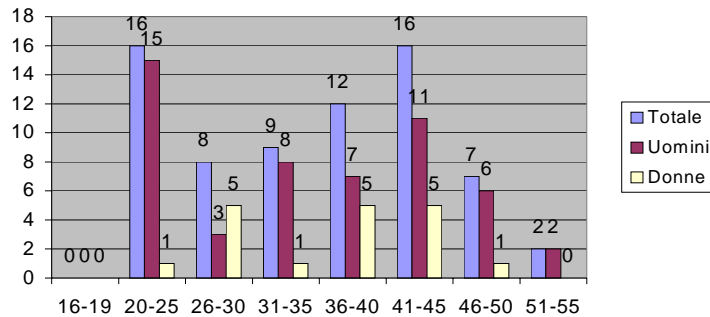
Ottobre 2008



Ottobre 2009



Aprile 2010





GraficaMetelliana®

INDUSTRIA POLIGRAFICA

Dai dati rappresentati nel grafico si evince che l'età media è 35,7 anni, personale tendenzialmente giovanile.

Qualora l'azienda si trovasse nelle condizioni di utilizzare lavoro minorile, saranno avviate tutte le azioni previste dalla procedura PR 01 "Lavoro infantile".

3.2 Lavoro obbligato

Come dichiarato nella Politica aziendale per la Responsabilità Sociale, l'azienda si impegna a non utilizzare e quindi non utilizza, sotto qualsiasi forma, lavoro obbligato. Allo scopo, al fine di assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione svolta dal dipendente, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Obiettivi di miglioramento

a) Allo scopo è stato predisposto il Programma di formazione anno 2009 allegato al presente riesame.

Obiettivo di miglioramento	Modalità	Risorse	Tempi	Resp.	Indicatore	Target
A) Formazione del personale sugli aspetti motivazionali, salute e sicurezza sul lavoro	Programma di formazione anno 2009/2010	"Prog. di formazione anno 2009e 2010"	"Prog. di formazione anno 2009 e 2010"	RdD	Registro infortuni Uso costante DPI Cause di lavoro	100 %

3.3 Salute e sicurezza

L'azienda provvede affinché per i propri dipendenti sia garantito un luogo di lavoro sicuro e salubre. A tale scopo sono periodicamente effettuati interventi di miglioramento su strutture e impianti ed interventi di formazione ed informazione con il personale in tema di salute e sicurezza sul lavoro.



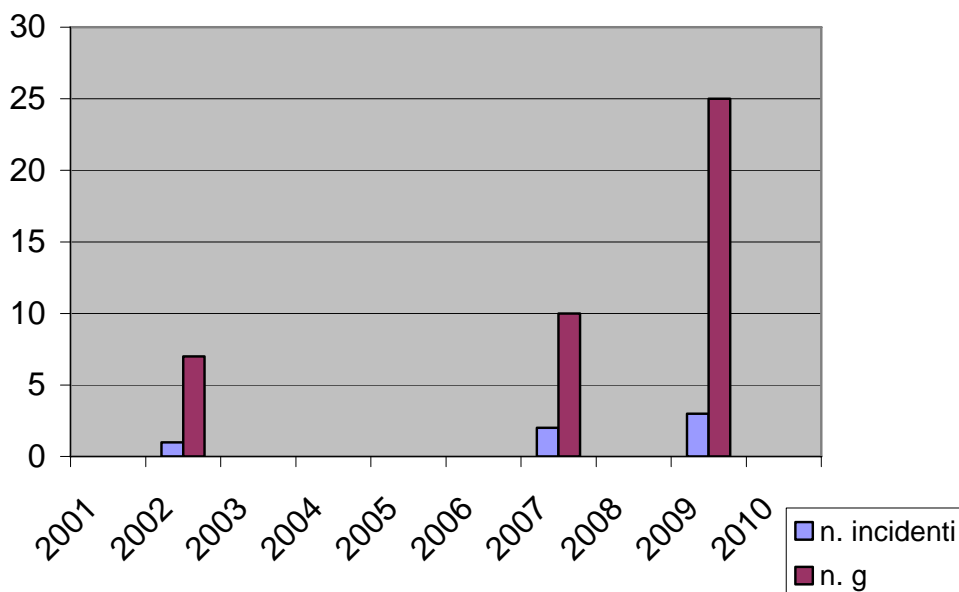
Grafica Metelliana®

INDUSTRIA POLIGRAFICA

In particolare, per quanto riguarda il miglioramento delle condizioni di sicurezza, l'azienda ha aggiornato la documentazione redatta in conformità al Dlgs 81/08 Testo Unico sulla Sicurezza ed un ricco programma di formazione (Fondo Impresa), attualmente completato.

A completamento della info-formazione sulla sicurezza l'azienda ha predisposto e consegnato a tutte le lavoratrici donna un plico contenente la valutazione dei rischi ed i diritti/doveri connessi allo stato di gravidanza e allattamento.

Per quanto riguarda l'andamento degli infortuni sul lavoro, di seguito è riportato il prospetto "n. incidenti/anno" e "n. ore assenza x infortuni/anno":



Obiettivi di miglioramento

Come si vede l'incidenza degli infortuni è aumentata dal 2007 al 2009; causa di ciò potrebbe attribuirsi ad un aumento di personale (aumento della probabilità dell'evento) e per ora azzerata nel 2010.

Per mantenere sempre alta l'attenzione alle problematiche legate alla sicurezza sui luoghi di, oltre agli interventi di miglioramento (Programma di formazione anno 2009), si provvederà ad effettuare periodici incontri di formazione ed informazione con il personale.



Grafica Metelliana®

INDUSTRIA POLIGRAFICA

Obiettivo di miglioramento	Modalità	Risorse	Tempi	Resp.	Indicatore	Target
Formazione rischi specifici legati alla mansione	Programma di formazione anno 2009	Programma di formazione 2009	Programma di formazione 2009	RdD	N. incidenti/anno N. giorni infortuni/anno	100 % adesione

Ad oggi tale programma risulta completato.

3.4 Libertà di associazione e Diritto alla contrattazione collettiva

Libertà di associazione

L'azienda garantisce la eventuale formazione di rappresentanze sindacali in azienda. Attualmente in azienda non è presente alcuna associazione.

Sono stati definiti appositi spazi aziendali adibiti alle riunioni ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni che i rappresentanti dei lavoratori o la direzione aziendale convocano, a seconda delle necessità. In particolare, allo scopo viene utilizzata la sala mensa.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con i lavoratori ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti. Infatti all'interno delle riunioni vengono analizzate e discusse, direttamente con i lavoratori, le varie problematiche emerse nel tempo e vengono concordate delle azioni di miglioramento.

Diritto alla contrattazione collettiva

Tutti i contratti di lavoro del personale aziendale fanno riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di aziende grafiche e delle aziende editoriali anche multimediali del mese di maggio 2008.

3.5 Discriminazione

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.



Grafica Metelliana®

INDUSTRIA POLIGRAFICA

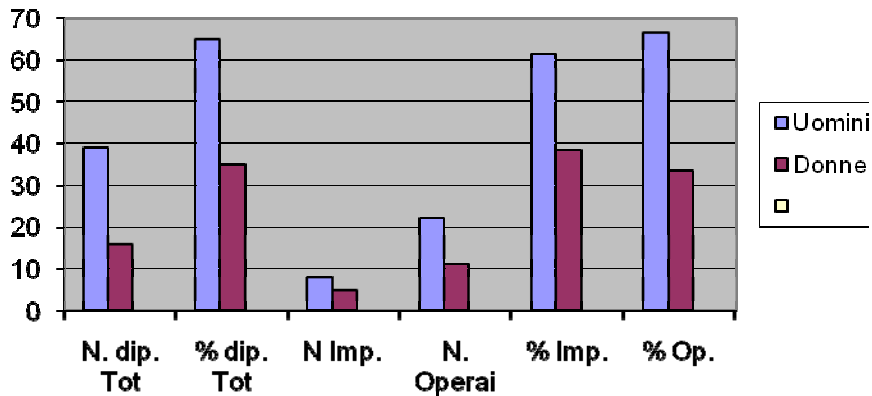
Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Di seguito è riportato il prospetto aggiornato ad oggi della forza occupazionale dell'azienda, suddivisa in uomini e donne (in particolare vi sono n. 52 uomini e n. 18 donne) in particolare per gli uomini:

	OPERAI	IMPIEGATI	AUTISTI	APPRENDISTI	TOT.
<i>Uomini</i>	23	14	4	11	52
<i>Donne</i>	11	6		1	18

Anno 2006

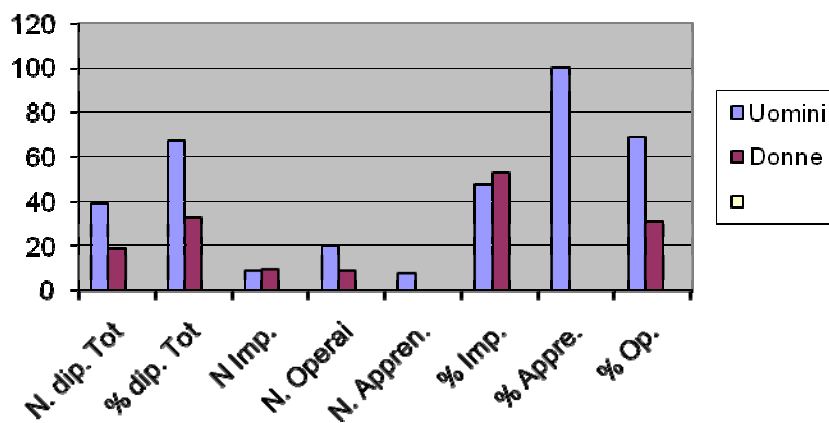




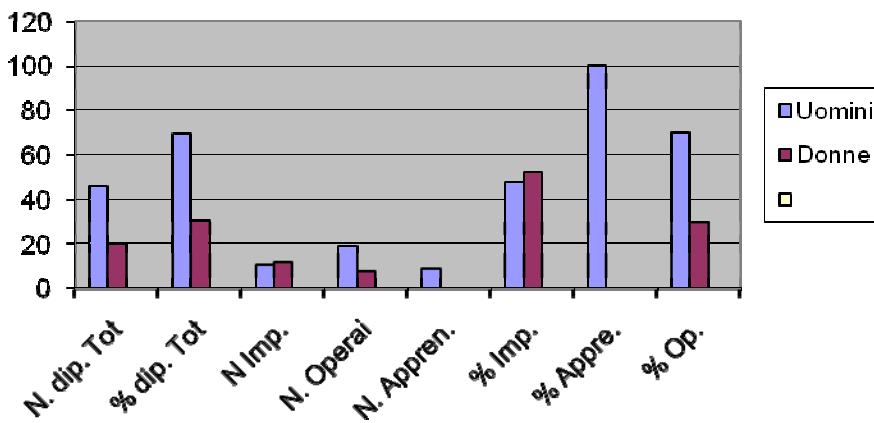
Grafica Metelliana®

INDUSTRIA POLIGRAFICA

2007



Ottobre 2008

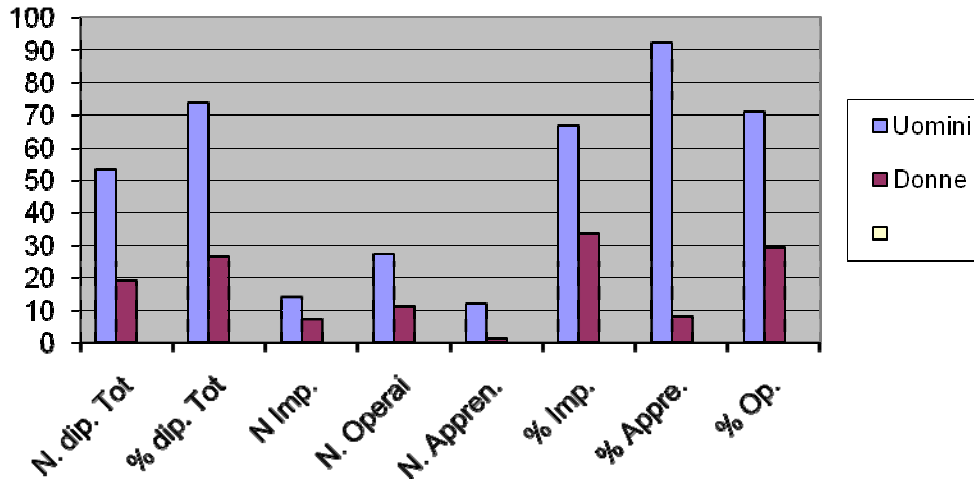




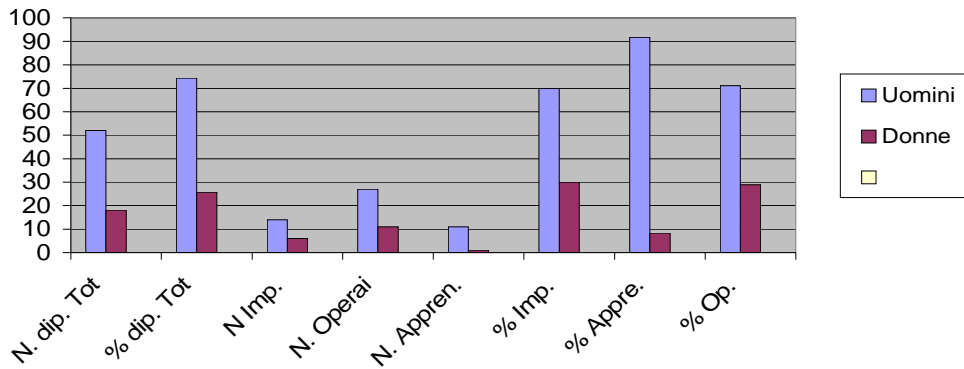
Grafica Metelliana®

INDUSTRIA POLIGRAFICA

Ottobre 2009



Aprile 2010





Grafica Metelliana®

INDUSTRIA POLIGRAFICA

Obiettivo di miglioramento

Al fine di monitorare eventuali atti di discriminazioni, o comunque ritenuti tali dagli interessati, la Direzione aziendale ha predisposto una "cassetta reclami/segnalazioni" nella quale, tra l'altro, ciascuno può segnalare, anche in maniera anonima eventuali atti di discriminazione o tali ritenuti sia provenienti dalla Direzione che da colleghi.

Inoltre, l'azienda ha predisposto un questionario per i propri dipendenti per l'analisi del clima aziendale. Tale questionario (**Allegato 1**) sarà distribuito dal RdD nel mese di Maggio 2010 in concomitanza con la distribuzione delle buste paga.

In questa data la Direzione ha preso atto della VII del 16/04/2010 ed ha approvato un questionario (**Allegato 2**) da sottoporre nella prossima verifica ad un campione di dipendenti.

Obiettivo di miglioramento	Modalità	Risorse	Tempi	Resp.	Indicatore	Target
Monitoraggio atti di discriminazione	Sistemazione di una "cassetta reclami / segnalazioni" Questionario clima aziendale	Formazione a tutto il personale	Entro il prossimo riesame	RdD	N. reclami / segnalazioni Misura grado di soddisfazione	Soddisfamento di ogni reclamo / segnalazione con effettivo fondamento Clima aziendale positivo

Ad oggi nella cassetta dei reclami non è stato trovato nessun reclamo.

3.6 Procedure disciplinari

L'azienda si impegna a non utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

Allo scopo ha redatto un apposito Regolamento Disciplinare, affisso nella bacheca aziendale ed illustrato al personale in appositi incontri di formazione.

E' stata inoltre predisposta una apposita procedura PR 03 "Gestione Sanzioni Disciplinari".

Allo stato attuale non sono state erogate sanzioni al personale.



Grafica Metelliana®

INDUSTRIA POLIGRAFICA

3.7 Orario di lavoro

La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore, richiamati nei singoli contratti con i lavoratori. In determinati periodi dell'anno viene anche effettuato lavoro notturno in quanto si incrementano le commesse per la stagionalità di determinati prodotti (es. periodo natalizio per la stampa di calendari e gadget simili).

Anche il lavoro straordinario viene effettuato in determinati periodi in cui si ha un incremento di commesse per tempi brevi, per i quali non è possibile assumere altro personale, neanche a tempo determinato. Comunque, il lavoro straordinario non supera mai i limiti stabiliti dal contratto nazionale di lavoro (vedi par. 3.4). Il responsabile delle paghe (Anna Fermentino) mensilmente verifica lo stato di ore di straordinario per ogni dipendente e con la stessa frequenza lo comunica ai relativi responsabili di area. Il responsabile di reparto provvederà a pianificare i turni in base alle informazioni ricevute dall'addetta alle paghe.

Obiettivi di miglioramento

Quale obiettivo di miglioramento, al fine di ridurre il n. di ore di straordinario e notturno, l'azienda sta andando avanti con le pratiche riguardanti il nuovo opificio in modo da poter meglio gestire le commesse. Da Gennaio 2010 è andato a regime il nuovo gestionale integrato che permette una pianificazione e programmazione delle commesse più efficiente.

Obiettivo di miglioramento	Modalità	Risorse	Tempi	Resp.	Indicatore	Target
Riduzione del n. di ore di straordinario e di lavoro notturno	Realizzazione nuovo opificio industriale, Utilizzo gestionale	Come da pratiche avviate	Come da pratiche avviate	Direzione	N. ore straordinario /anno N. ore notturne /anno	Riduzione del 30 %



Grafica Metelliana®

INDUSTRIA POLIGRAFICA

3.8 Retribuzione

L'azienda si impegna a garantire che il salario pagato al personale corrisponda sempre a quanto previsto dal Contratto Nazionale del lavoro (vedi par. 3.4).

L'azienda è impegnata a garantire che:

- a) le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari;
- b) la composizione dei salari e delle indennità retributive sia indicata in modo chiaro e completo a beneficio dei lavoratori.

A tale scopo:

- a) non sono mai state effettuate trattenute sul salario dovute a scopi disciplinari;
- b) sulle buste paga sono dichiarate tutte le voci con i relativi importi.

Sono stati formalizzati (**Allegato 5**) i criteri di avanzamento dei livelli contrattuali già utilizzati e conosciuti in Grafica Metelliana.. Ogni 12 mesi in base a questi parametri la Direzione eventualmente affiancata da responsabili di area valuta i dipendenti tutti e procede agli eventuali aggiornamenti.

Nell'anno 2008 allo scopo è stata organizzata, a carico dell'azienda, una gita alla quale hanno partecipato tutti i dipendenti con le proprie famiglie.

Per l'anno 2009 per incentivare e migliorare il clima aziendale, per il personale aziendale è stato sviluppato un programma triennale di vacanze al mare che comprende il soggiorno gratuito di una settimana in località estiva. Il primo anno hanno goduto della settimana tutte le famiglie con bambini, per gli anni successivi si andrà a scalare.

Esiste dal 2008 un giornalino aziendale "Il fuoriregistro" di periodicità quadrimestrale quale strumento di comunicazione al e dal personale. Ad oggi tale iniziativa è molto condivisa da tutti i collaboratori che dimostrano una partecipazione attiva alla realizzazione. L'uscita di ogni nuovo numero del giornalino è sempre accompagnata da un incontro che da momento di riflessione sull'andamento aziendale si trasforma in un momento ricreativo e di socializzazione.

3.9 Sistema di Gestione



Grafica Metelliana®

INDUSTRIA POLIGRAFICA

L'azienda ha implementato un sistema di gestione della responsabilità etica conforme alla norma SA 8000:2008 che sarà verificato dal DNV nella prossima verifica ispettiva di rinnovo del certificato.

I lavoratori, a seguito di apposita riunione organizzata dall'azienda saranno informati sull'evoluzione del sistema di gestione per la responsabilità sociale.

Nel mese di ottobre 2009 è stato effettuato un audit presso la struttura della Grafica Metelliana per verificarne la conformità allo standard SA 8000. Dall'audit, non sono emerse particolari criticità.

Relativamente ai fornitori, l'azienda al fine sensibilizzarli all'argomento li ha resi partecipi del giornalino aziendale, dedicando loro uno spazio e consegnando una copia del suddetto contenente articoli a tema. Inoltre, i fornitori che svolgono attività di conto lavorazione su prodotti della Grafica Metelliana hanno comunicato di condividere i requisiti dello Standard SA8000.

I fornitori da valutare vengono scelti sulla base della fornitura del conto lavoro. Tali fornitori risultano tutti in zona questo permette all'azienda di verificarli tramite VI.

In data odierna la direzione è stata messa a conoscenza di quanto fatto fino ad oggi (**Allegato 3**) ed ha approvato il questionario (**Allegato 4**) di verifica ispettiva di seconda parte da utilizzare nelle prossime visite al fornitore.

Obiettivi di miglioramento

Qualificazione di fornitori e subfornitori attraverso audit effettuati presso le loro attività da parte della Direzione, RdD e/o consulenti esterni.

Obiettivo di miglioramento	Modalità	Risorse	Tempi	Resp.	Indicatore	Target
Qualificazione fornitori attraverso audit	Individuazione di categorie "critiche" di fornitori ed effettuazione di audit	Direzione, RdD e/o consulenti esterni	Entro settembre 2010	Direzione Rappresentante della Direzione	N. audit effettuati	20 % delle categorie "critiche"



Grafica Metelliana[®]
INDUSTRIA POLIGRAFICA

Direzione

Gerardo Di Agostino

Il Rappresentante della Direzione

Daniela Amati

Il Rappresentante dei lavoratori

Raffaele De Luca