

BILANCIO SA8000

anno 2020

Aggiornato al 02.02.2021

1. Introduzione

Il presente Bilancio SA8000 è lo strumento di cui la Scamar S.r.l. ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli Stakeholders 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 di 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 esterni medi presi come riferimento.

Il presente Bilancio SA8000 è reso disponibile agli Stakeholders e al pubblico attraverso:

- la pubblicazione sul sito internet www.scamarsrl.it

La Scamar S.r.l. è cresciuta seguendo un processo naturale fatto di piccoli quanto costruttivi passi, che ha permesso di raggiungere un traguardo di tutto orgoglio, traguardo nuovo che l’azienda di anno in anno si ripropone e lavora ed investe per il raggiungimento di nuovi e più impegnativi traguardi.

Oggi, la Società vanta di essere una realtà solida nel campo della ristorazione e della pulizia, perché l’esperienza, l’impegno, la dedizione l’ha resa tale.

La sua forza non è data solo dalla presenza nel settore ormai da numerosi anni, ma anche e soprattutto da un gruppo di persone dinamiche, motivate, ricche di un prezioso bagaglio tecnico che fanno dell’Azienda uno dei fiori all’occhiello nel panorama regionale, per affermarsi anche sul territorio Nazionale con lavori di tutto prestigio.

Il motto dell’Azienda, che da sempre è stata la sua idea guida, è: “efficienza ed efficacia comunque, ovunque e sempre”.

L’esperienza nel settore della ristorazione della Scamar S.r.l si consolida in tutte le forme, quali: scolastica, aziendale, militare e ospedaliera/assistenziale.

In tutte le tipologie di servizio erogato vanta grande credibilità, che gli ha consentito anno per anno una crescita esponenziale.

Negli anni si sono fatti grandi numeri nella ristorazione scolastica nelle sue complessità, discreti numeri nella ristorazione alberghiera nella sua dinamicità. Nella ristorazione ospedaliera/assistenziale conferma, invece, la sua attitudine, grazie alla quale in breve tempo è riuscita a raggiungere discreti risultati.

Alcuni punti di forza attualmente presenti in azienda

Viene data grande attenzione alla prevenzione dei rischi per la sicurezza dei lavoratori, infatti nel corso dell'anno 2020 si sono verificati n° 3 infortuni e/o malattie professionali.

In termini di discriminazioni, la presenza femminile in azienda è prevalente a quella maschile in tutte le aree aziendali.

Anche se ad oggi vi sono pochi dipendenti di origine non italiana.

Le retribuzioni sono conformi a quanto prescritto dal CCNL di categoria.

L'azienda ha nell'ultimo anno implementato il proprio sistema di qualità, ottenendo varie certificati in conformità/standard alle norme ISO 9001, ISO 22005, ISO 22000, ISO 14001, GMP-HACCP e OHSAS 18001.

2. Identificazione delle parti interessate (Stakeholders) e delle loro aspettative

La Scamar S.r.l. ha individuato le seguenti parti interessate (Stakeholders) alle proprie prestazioni sui temi SA8000.

2.1 Stakeholders interni

- Dipendenti
- Collaboratori
- Soci

2.2 Stakeholders esterni

- Fornitori
- Clienti
- Enti Previdenziali e Assistenziali
- Organizzazioni Sindacali locali
- Organi di Controllo: DTL, Ispesl, Asl, etc.

Le aspettative degli Stakeholders esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti della Scamar S.r.l., possono essere sintetizzate nel:

- ✓ dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale;
- ✓ migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza).
- ✓ Segnalazioni nel merito rispetto alle prestazioni sociali;
- ✓ Segnalazioni sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso.

3. Politica per la Responsabilità Sociale

La Scamar S.r.l. consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria Responsabilità Sociale, conformando la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e in SA8000.

Uno degli obiettivi primari è la valorizzazione della Società stessa e la creazione di valore per i soci, garantendo al contempo la tutela delle aspettative dei propri clienti e del lavoro dei propri dipendenti. A questo scopo sono indirizzate le strategie Aziendali e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell'impiego delle risorse.

A tal fine per la SCAMAR S.r.l. è un impegno formale quello di :

- Uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla nuova Norma SA 8000:2014;
- Conformarsi alle Leggi Nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti di Settore, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni, con particolare riferimento al nuovo Decreto 81/08;

Garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE, definendo nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento.

A tal fine, l'azienda si è dotata di un Regolamento aziendale interno al fine di dare maggiore trasparenza ai comportamenti da tenersi in azienda da parte di tutti i dipendenti.

Sono state ovviamente adottate tutte le misure relative alla salute e sicurezza dei lavoratori in conformità al T.U. 81/2008, e poste le base per un suo effettivo controllo gestionale.

Viene data particolare importanza alla formazione interna in generale, dando l'accesso a tutti i dipendenti a corsi di formazione svolti in orario di lavoro sia temi specialistici che generici.

Nel contesto della certificazione per la conformità allo Standard SA8000, l'Azienda si impegna ad implementare le azioni necessarie per il raggiungimento di specifici Obiettivi, quali:

- ✓ formazione e informazione ai propri dipendenti e collaboratori su queste tematiche, anche oltre gli aspetti meramente normativi o richiesti dalle norme cogenti;
- ✓ sensibilizzare i fornitori attraverso apposita formazione e informazione sulle politiche sociali della Scamar S.r.l. e sui contenuti del proprio Codice Etico e dello Standard SA8000;
- ✓ Far sottoscrivere ai fornitori da cui l'Azienda si approvvigiona con regolarità, specifici impegni di rispetto delle normative sul lavoro, del Codice Etico aziendale e dei requisiti SA8000;
- ✓ Realizzare almeno 1 audit all'anno a fornitori scelti a campione per significatività e/o rischiosità, per verificare lo status di rispetto delle normative sul lavoro e dei requisiti SA8000.

3.1. Gestione delle risorse umane

Il modello seguito per portare al miglioramento continuo delle condizioni dei lavoratori è rappresentato da SA8000, i cui requisiti, in forma descrittiva, sono:

- 1. Lavoro infantile:** dove si esclude l'utilizzo ed il sostegno al lavoro infantile.
- 2. Lavoro obbligato:** dove non si utilizza né sostiene il lavoro obbligato e non viene chiesto al personale di lasciare "depositi" in denaro o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'Azienda.
- 3. Salute e sicurezza:** La Società garantisce un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale.
- 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** dove viene rispettato il diritto del lavoratore di aderire a qualsiasi forma di organizzazione sindacale e di esercitare di conseguenza la contrattazione collettiva.
- 5. Discriminazione:** la Società non attua né da' sostegno alla discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, affiliazione sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.
- 6. Pratiche disciplinari:** non viene utilizzato né dato sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abuso verbale ("mobbing").
- 7. Orari di lavoro:** vengono rispettate tutte le disposizioni previste dai CCNL .
- 8. Retribuzione:** vengono rispettate tutte le disposizioni previste dai CCNL.
- 9. Sistema di gestione.** Lo standard SA8000 comporta, oltre al monitoraggio interno in merito alla conformità ed al rispetto dei temi sociali in esso contenuti, anche il monitoraggio presso i propri Fornitori, con particolare riferimento a quelli di prodotti ortofrutticoli.

Vengono coinvolte in tale attività il Resp. SA8000, il Resp. Amministrazione, il Resp. Qualità e, per l'analisi dello stato di applicazione, un rappresentante della Direzione. Vengono inoltre inseriti nelle procedure del proprio Sistema di gestione aziendale i temi SA 8000, con particolare riferimento alle parti inerenti l'Organizzazione Aziendale e responsabilità della Direzione, Audit Interni, Gestione dei Documenti e delle RegISTRAZIONI, Gestione delle Non Conformità, Riesame della Direzione.

4. Requisiti di Responsabilità Sociale

4.1. Lavoro infantile

In Azienda non esistono lavoratori di età inferiore ai 18 anni.

Qualora dovesse essere rilevato un bambino lavoratore presso i luoghi di lavoro o presso i luoghi di lavoro dei fornitori, sarà cura dell'Azienda rivolgersi ai Servizi Sociali competenti territorialmente, dando tutto il supporto affinché sia attivato un adeguato piano di rimedio nei confronti del bambino e/o dei suoi familiari.

4.2. Lavoro obbligato

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. Non sono effettuate 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 ecc).

L'Amministrazione richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari quali per es. carta d'identità, codice fiscale, permesso di soggiorno (ove necessario) coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR.

Nel contratto di lavoro viene fatto rimando a quanto previsto nel CCNL di categoria, ovvero TURISMO/PUBBLICI ESERCIZI E PULZIA, per quanto attiene le modalità per dare le dimissioni.

4.3. Salute e sicurezza

La Scamar s.R.L. pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari; tale attenzione è comprovata dall'impegno dell'Azienda di porre in essere tutto quanto è previsto in tale materia dapprima dal D. Lgs 626/94 e, oggi, al T.U.81/08.

Gli infortuni, nel 2018 e nell'anno precedente sono stati i seguenti:

	2020
Infortuni	3
Infortuni in itinere	0

La formazione riguardante la salute e sicurezza viene normalmente svolta, sia in fase di assunzione che per gli aggiornamenti.

Solo nel corso del 2020 si sono svolte n° 346 ore/uomo in totale di formazione su Pronto Soccorso, Addetti alle emergenze e informazione/formazione di base.

Vengono effettuate le visite periodiche di sorveglianza sanitaria da parte del Medico competente; non si sono rilevati casi di non idoneità nel ricoprire le mansioni assegnate.

4.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva.

Al momento attuale all'azienda non risulta iscritto al sindacato nessun dipendente, mentre è stato nominato un referente del personale in funzione della certificazione SA8000.

4.5. Discriminazione

La Scamar S.R.L. non attua né favorisce 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 comunque legata alla razza, ceto, origine, sesso, orientamento sessuale, affiliazione politica, iscrizione sindacale, età.

Presenza femminile: La presenza femminile in Azienda è superiore alla presenza maschile ed effettiva in tutte le aree aziendali.

Cessazioni/Assunzioni: Nel corso del 2020 sono avvenute nuove assunzioni, a seguito dell'aggiudicazione di nuove gare d'appalto.

Extracomunitari: attualmente è presente 0 lavoratore extracomunitario.

Disabili e categorie protette: 05 presenza in azienda.

DIRIGENTI	OPERAI	IMPIEGATI	TIROCINI, ETC	TOTALE
1	190	8	5	204
DI CUI DONNE				174
DI CUI DISABILI/CATEGORIA PROTETTA				3+1
DI CUI STRANIERI				0

4.6. Pratiche disciplinari

I provvedimenti disciplinari sono presi nei casi previsti dalla legge secondo quanto previsto dalla l. 300/70, nonché del codice disciplinare aziendale.

Sono in numero molto limitato e la causa principale è dovuta ad un non corretto svolgimento del servizio, su segnalazione degli utenti o su controlli interni.

Nel corso dell'anno, globalmente ci sono stati n° 16 Avvii di procedimenti disciplinari.

Di cui n° 13 chiusi con richiami scritti, n.2 con multa consistente in ore/retribuzione, n°1 con sospensione dal lavoro, gli altri sono state accettate le giustificazioni rese dal dipendente.

NUMERO PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE		
Tipologia Pratica Disciplinare		2020
Ammonizione Scritta		13
Multe		2
Sospensione del Lavoro		1
Licenziamenti		
Rimprovero verbale		

4.7. Orario di lavoro

La durata della attività lavorativa è fissata, come da CCNL, in 40 ore settimanali.

L'Orario lavorativo ordinario degli impiegati è dal Lunedì al Venerdì così strutturato:

- Impiegati: dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 19.00;
- Impiegati Part-Time: dalle 9.00 alle 13.00 o dalle 15.00 alle 19.00

L'Orario lavorativo ordinario degli operai è dal Lunedì al Venerdì così strutturato:

- Operaio fascia oraria dalle 7.00 alle 14.00
- Operaio dalle 10.00 alle 14.00 o dalle 17.30 alle 21.30
- Operaio dalle 7.00 alle 13.00 o dalle 16.30 alle 21.30

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Nel caso di ricorso al lavoro straordinario, fermo restando la richiesta dell'Azienda e l'accettazione preventiva del dipendente, sarà effettuato secondo quanto stabilito dal C.C.N. di Lavoro e non supererà mai il monte ore totale stabilito in 48 ore settimanali (40 ore lavoro ordinario, 8 ore max lavoro straordinario).

Descrizione obiettivo	Azioni intraprese	
Ridurre il monte ferie da usufruire	Monitoraggio del dato suddiviso per dipendente	Abbattimento del fondo ferie consolidato

Per quanto riguarda le ferie, l'obiettivo del calo dei giorni residui non è stato completamente raggiunto.

4.8. Retribuzioni

Il salario pagato ai dipendenti è sempre almeno uguale agli standard definiti nei contratti nazionali

4.9. Sistema di gestione

L'azienda è dotata di un manuale di qualità in conformità alle norme ISO 9001, ISO 22005, ISO 22000, ISO 14001, GMP-HACCP e OHSAS 18001.

Viene descritto il sistema di gestione della qualità aziendale in riferimento agli aspetti relativi alla sicurezza alimentare dei prodotti approvvigionati e forniti ai clienti.

Il sistema di gestione SA8000 fa riferimento a un proprio manuale e tale documentazione per tutto quanto concerne gli aspetti relativi all'organizzazione aziendale.

Vengono predisposte procedure specifiche richieste dalla norma SA8000 in forma di allegati alle procedure preesistenti, assoggettandole alle stesse modalità di gestione.

4.9.1 Rappresentante dei Lavoratori SA8000

La Scamar S.r.l. ha definito con apposita elezione da parte dei lavoratori un Rappresentante dei lavoratori SA8000 che partecipa attivamente a tutte le attività riguardanti gli aspetti etici aziendali.

4.9.2 Dialogo con le Parti Interessate

I Dipendenti dell'Azienda, i Clienti ed i Fornitori sono stati individuati quali parti interessate più vicine alla struttura e più direttamente coinvolti nella vita Aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rilevata fondamentale ed è stata facilitata Direzione quale per assicurare il rispetto della Norma.

I Lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita Aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazioni organizzate durante l'orario di lavoro.

4.9.3 Controllo Fornitori / Subappaltatori / e Subfornitori

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo in prima istanza i fornitori diretti ad estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale. Il numero e la tipologia dei fornitori Aziendali è definito in apposito elenco all'interno della gestione del Sistema Qualità.

A tutti i fornitori è stato richiesto un impegno formale a rispettare i requisiti normativi imposti da SA8000.

Attualmente, il 100% dei nostri fornitori ha fornito adeguata risposta con l'intento di aderire al rispetto dei requisiti di tale normativa.

4.9.4 Riesame della Direzione e Comunicazione Esterna

Ad oggi è stata stabilita una lista di Stakeholders che saranno puntualmente informati sugli aggiornamenti del Sistema SA 8000 . I mezzi di comunicazione attualmente utilizzati sono:

- sito internet
- indirizzo di posta elettronica

Gli indicatori utilizzati nel riesame costituiscono la struttura portante del presente documento che la Direzione Aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance Aziendale ai requisiti della norma.

4.9.5 Piano di Monitoraggio e di Miglioramento 2020 - Requisito 9.6-7-8

Obiettivo: Ottenere miglioramenti sui temi SA 8000.

N.	AZIONE	ENTRO IL	2021
1	Formazione responsabili di funzione	Gennaio 2020	Formazione nuovi assunti e ampliamento
2	Invio Lettera informativa SA8000 (da sottoscrivere e rispedire), ai fornitori	Settembre 2020	
3	Diffondere gli impegni, le prestazioni e gli obiettivi di responsabilità sociale	Settembre 2020	
4	Valutazione dei questionari ricevuti dai fornitori.	Dicembre 2020	
6	Programmare ed attuare corsi di formazione specifici	Dicembre 2020	
7	Proseguire nell'integrazione dei lavoratori stranieri all'interno della realtà aziendale	Dicembre 2020	
8	Inserire l'opuscolo di presentazione della SA8000 nella consegna della busta paga	Dicembre 2020	
9	Pubblicazione sul sito aziendale del Report di responsabilità sociale e delle modalità per inviare reclami SA8000	Dicembre 2020	
10	Ridurre il monte ferie da usufruire	Dicembre 2020	
11	Ridurre il numero degli infortuni	Dicembre 2020	
12	Migliorare la tracciabilità degli Stakeholder	Dicembre 2020	

5. Osservazioni e commenti

Con il presente modulo vogliamo porre all'attenzione di tutti i nostri stakeholder, la possibilità di potere esprimere il proprio giudizio e a riportare all'interno del modulo le **critiche relative al presente documento, nonché suggerimenti che ritengono opportuno al fine di migliorare il presente bilancio sociale. I merito delle prestazioni sociali; alla chiarezza e al metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso.**

Commenti sul merito delle prestazioni descritte nel Bilancio SA8000 e segnalazioni
Chiarezza e completezza delle informazioni riportate nel Bilancio SA8000