
BILANCIO SA8000

Anno 2008

Revisione Settembre 2009

Sommario

1.	CRITERI DI REDAZIONE DEL BILANCIO SA8000	4
2.	CHI E' COPTIP	4
3.	STAKEHOLDER	7
3.1.	COSA INTENDIAMO PER STAKEHOLDER	7
3.2.	GLI STAKEHOLDER DI COPTIP	7
4.	POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	7
5.	IL SISTEMA DI GESTIONE	9
5.1.	INTRODUZIONE	9
5.2.	IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE	9
5.3.	CONTROLLO FORNITORI.....	9
5.4.	RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA.....	9
5.5.	OBIETTIVI DI SISTEMA 2008	10
6.	BILANCIO SA8000	11
6.1.	LAVORO INFANTILE	11
6.1.1.	L'APPROCCIO DI COPTIP	11
6.1.2.	OBIETTIVI 2008	11
6.1.3.	DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2007.....	11
6.1.3.1.	ORGANICO E POLITICA DI ASSUNZIONE	11
6.1.3.2.	PROCEDURA.....	12
6.2.	LAVORO OBBLIGATO.....	12
6.2.1.	L'APPROCCIO DI COPTIP.....	12
6.2.2.	OBIETTIVI 2008	13
6.2.3.	DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2008.....	13
6.3.	SALUTE & SICUREZZA.....	14
6.3.1.	L'APPROCCIO DI COPTIP	14
6.3.2.	OBIETTIVI 2008	14
6.3.3.	DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2008.....	14
6.3.3.1.	LA STRUTTURA DI GESTIONE SSL E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	14
6.3.3.2.	METODOLOGIA DEL MONITORAGGIO	15
6.3.3.3.	L'ANDAMENTO INFORTUNISTICO NEL PERIODO 2004+2008.....	15
6.3.3.4.	LA SITUAZIONE DI COPTIP CONFRONTATA CON BANCA DATI INAIL.....	15
6.3.3.5.	INFORTUNI: CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	17
6.3.3.6.	MALATTIE PROFESSIONALI.....	17
6.3.3.7.	SERVIZI IGIENICI, ACQUA STRUTTURE DI SERVIZIO	18
6.4.	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA... ..	18
6.4.1.	L'APPROCCIO DI COPTIP.....	18
6.4.2.	OBIETTIVI 2008	18
6.4.3.	DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2008.....	18
6.5.	DISCRIMINAZIONE	19
6.5.1.	L'APPROCCIO DI COPTIP	19
6.5.2.	OBIETTIVI 2008	19
6.5.3.	DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2008.....	19
6.5.3.1.	DATI GENERALI.....	19
6.5.3.2.	ANALISI DELL'ORGANICO PER GENERE	20
6.6.	PROCEDURE DISCIPLINARI	23
6.6.1.	L'APPROCCIO DI COPTIP.....	23
6.6.2.	OBIETTIVI 2008	23
6.6.3.	DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2008.....	23
6.7.	ORARIO DI LAVORO	23

6.7.1.	L'APPROCCIO DI COPTIP.....	23
6.7.2.	OBIETTIVI 2008	24
6.7.3.	DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2008.....	24
6.7.3.1.	ORARIO DI LAVORO	24
6.7.3.2.	STRAORDINARIO	25
6.7.3.3.	FERIE RESIDUE	26
6.8.	RETRIBUZIONE.....	26
6.8.1.	L'APPROCCIO DI COPTIP	26
6.8.2.	OBIETTIVI 2008	26
6.8.3.	DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2008.....	26
7.	INTERAZIONI CON GLI STAKEHOLDER	27
8.	AZIONI & OBIETTIVI PER IL 2009	29
9.	COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	30
9.1.	COMMENTO DI RSU AL BILANCIO SA8000 DELL'ANNO 2008	30

1. CRITERI DI REDAZIONE DEL BILANCIO SA8000

Il Bilancio SA8000 è parte integrante del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (SGRS) di Coptip

E' uno strumento di rendicontazione dell'approccio e della azione di Coptip nell'ambito della gestione della responsabilità sociale. Pertanto, è pensato e realizzato per una lettura sia interna, sia esterna all'impresa.

Viene redatto a cadenza almeno annuale, nelle modalità descritte nella documentazione del SGRS, modalità di cui, in questa sede, riepiloghiamo i punti essenziali, per facilitare la lettura.

Il bilancio SA8000 è composto sostanzialmente da 4 parti:

- Una prima parte di presentazione della organizzazione, del suo contesto e del SGRS attuato.
- Una seconda parte, che contiene il Bilancio SA8000 propriamente detto.
In questa parte, almeno per ogni requisito normativo, si evidenzia quanto segue:
 1. Riepilogo dei requisiti di SA8000 e/o dell'approccio di Coptip per il requisito specifico;
 2. Riassunto degli obiettivi di gestione definiti nell'esercizio precedente;
 3. Riassunto dei dati ed evidenze della gestione conclusa.
- Una terza parte, dove vengono riassunte azioni ed obiettivi per il periodo successivo
- Una quarta parte che contiene l'opinione di almeno una delle parti interessate individuate. L'individuazione degli stakeholder coinvolti dovrà essere motivata e condivisa con i medesimi, in base al contesto di azione del SGRS, delle criticità rilevate e delle azioni ed obiettivi definiti.

Per quanto attiene ai requisiti normativi riprodotti nel presente Bilancio SA8000, si è utilizzata la versione dello standard tradotto a cura del C.I.S.E. (www.ciseonweb.it), e che, pertanto non è da considerarsi versione ufficiale; quest'ultima è lo standard in lingua inglese emesso da SAI (<http://www.sa-intl.org/>)

In ordine al quadro normativo cogente (o di riferimento), cioè leggi, norme, convenzioni internazionali, linee guida ecc., si rinvia al Manuale Gestione Responsabilità Sociale, che contiene apposita tabella riassuntiva.

Per chiarimenti in riferimento alla terminologia utilizzata, i riferimenti sono:

- SA8000 (ultima edizione disponibile), in particolare la parte definizioni
- La documentazione del SGRS, in particolare il Manuale Gestione Responsabilità Sociale (MGRS) ed i documenti ad esso collegati

2. CHI E' COPTIP

La Coptip Industrie Grafiche nasce nel febbraio 1920 dalla volontà associativa di oltre novanta tipografi con il nome di "Cooperativa Tipografi Modena".

Il gruppo era allora formato da venti lavoratori addetti e settantasette soci provenienti dalle tipografie modenesi che avevano aderito all'iniziativa, vista come un complemento alla solidarietà di categoria ed un primo passo verso una diversa organizzazione del lavoro e dei rapporti sociali.

Una svolta decisiva è datata 1979, quando si unì al gruppo un'altra impresa tipografica locale, la "Poligrafica Emiliana".

Da questo momento in poi va sempre più consolidandosi l'attuale cooperativa che ha oggi sede in un modernissimo stabilimento e si avvale della prestazione di circa 80 persone, la quasi totalità dei quali soci (ved. dati esatti nei capitoli seguenti).

Al momento della redazione del presente bilancio SA8000, Coptip è dislocata su unico stabilimento, situato a Modena, Via Gran Bretagna.

Lo sviluppo di Coptip si è sempre basato su fattori base, quali la professionalità delle maestranze, la profonda conoscenza del settore e dei suoi prodotti, e la dotazione strumentale di elevatissimo livello tecnologico.

Oggi, Coptip utilizza per il raggiungimento dei suoi obiettivi le più moderne tecnologie disponibili sul mercato, e ciò garantisce la migliore qualità a prezzi competitivi.

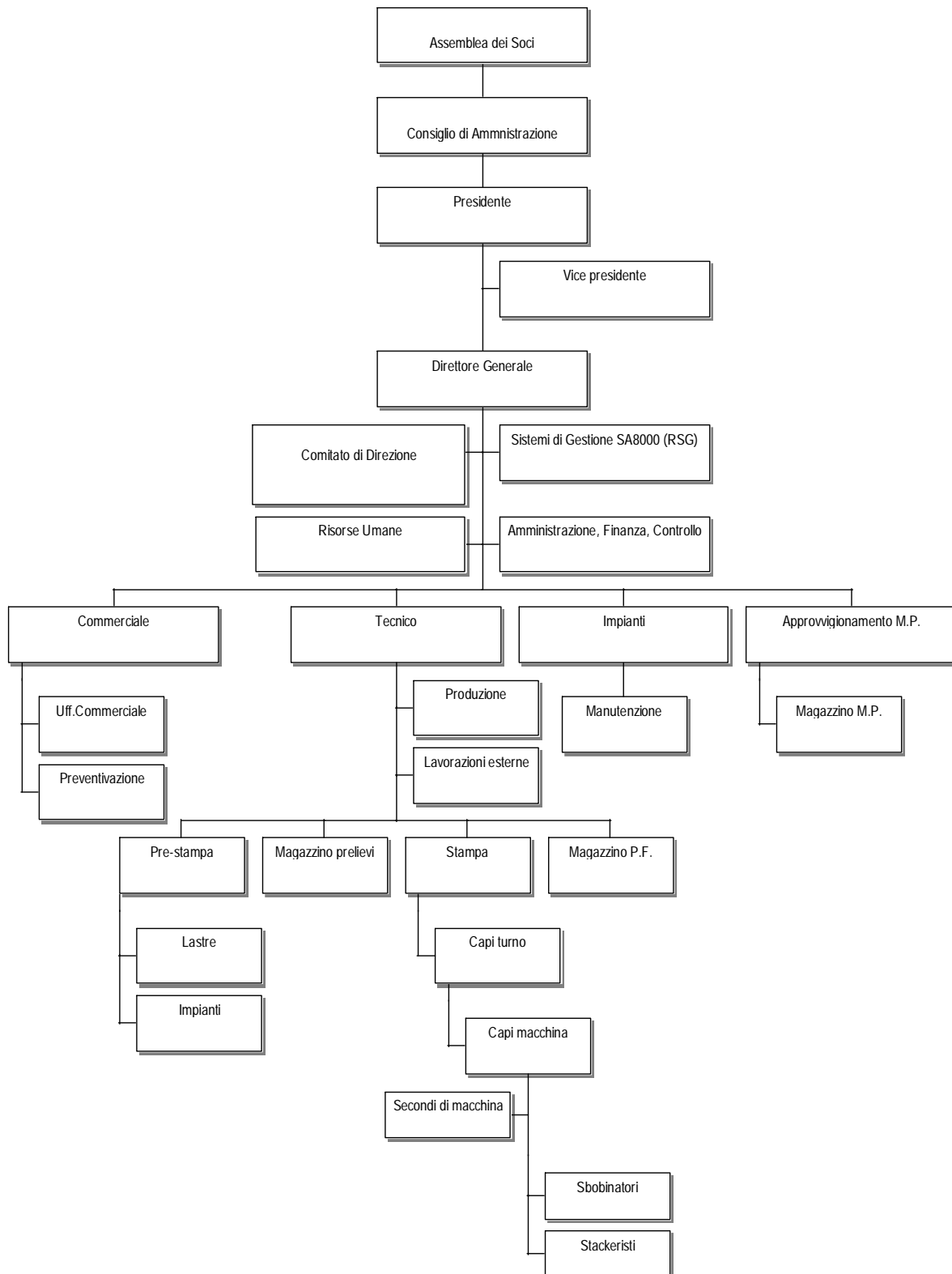
Inoltre, Coptip è provvista della strumentazione e dello staff tecnico necessari per poter seguire tutte le fasi di lavorazione del prodotto stampato su rotativa internamente, offrendo un servizio completo, dalla progettazione grafica alla postalizzazione, il tutto garantito, passo dopo passo, dalla serietà della cooperativa.

Tra la clientela figurano imprese leader di mercato, quali:

- Coop Estense
- Coop Adriatica
- Conad
- Scavolini
- Marr
- Sprintour
- Top Sardinia
- Anastasi

La struttura organizzativa dell'impresa è riassunta dal seguente organigramma:

Cod. Doc.: BILANCIO SA8000 - 2008.doc	Rev.0 - 02/04/07	Pag.: 5 di 31
Redazione: RSG	Approvazione: DIR	



3. STAKEHOLDER

3.1. COSA INTENDIAMO PER STAKEHOLDER

La nostra visione di stakeholder si basa sui seguenti criteri:

- L'impresa agisce in un contesto di sistema;
- Ha relazioni forti, con molteplici parti sociali, non necessariamente comprese nel rapporto commerciale cliente-fornitore;
- L'impresa è costruita per durare nel tempo.

Tutto ciò implica che, necessariamente, per mantenersi e crescere nel tempo l'impresa deve svilupparsi in armonia con le parti interessate al (e dal) suo agire.

Coptip è sul mercato da oltre 80 anni, e ciò crediamo sia la dimostrazione più palese di quanto affermato.

3.2. GLI STAKEHOLDER DI COPTIP

Il Sistema Gestione Responsabilità Sociale Sa8000 di Coptip si è avviato identificando le seguenti categorie di stakeholder:

- I soci di Coptip;
- i dipendenti;
- il sistema cooperativo;
- i clienti;
- i fornitori;
- la società.

Nella Politica di Responsabilità Sociale, contenuta nel documento classificato come M SA8000 9_1-a.doc, sono declinati gli impegni in riferimento agli stakeholder individuati.

4. POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

La Direzione di Coptip dichiara la sua ferma volontà di rendere operante il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e di migliorarne continuamente l'efficacia.

L'impegno sopra descritto è stato assunto dal CdA e condiviso, nel maggio del 2006, con i lavoratori.

Il percorso etico intrapreso dall'azienda si avvia dal completo rispetto dei requisiti definiti dalla norma SA8000:2008, di tutte le leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro e delle Convenzioni ILO.

Ciò rappresenta la partenza di un percorso che, mediante cicli di pianificazione, attuazione e monitoraggio consentirà il continuo miglioramento del sistema.

I principi di base ed i valori su cui si fonda l'impegno dell'azienda sui temi della Responsabilità Sociale comprendono:

- i rispetto dei diritti ed il perseguimento del benessere dei lavoratori.
- la correttezza, trasparenza e legalità nei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate;
- la coerenza tra valori, strategie e comportamenti;
- l'innovazione tecnologica.

Ciò è supportato anche dallo stesso statuto di Coptip, che all'art.3, sancisce: *"Lo scopo che i soci della Cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata dell'azienda alla quale prestano la propria attività di lavoro, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali. [...] la tutela dei soci lavoratori viene esercitata dalla Cooperativa e dalle Associazioni di rappresentanza, nell'ambito delle leggi in materia, degli statuti sociali e dei regolamenti interni. [...] La Cooperativa ha scopo mutualistico senza fini di speculazione privata. Riguardo ai rapporti mutualistici la Cooperativa deve rispettare il principio della parità di trattamento. [...]"*

In ciascuno dei settori di attività in cui l'azienda opera, l'obiettivo da perseguire è creare valore per tutto il sistema degli stakeholder:

- i soci di Coptip, garantendone la piena soddisfazione sia in termini sociali che economici;
- i **dipendenti**, garantendone il benessere e la crescita continua in termini di professionalità e competenza sul lavoro;
- il **sistema cooperativo**, contribuendo insieme a generare valore attraverso le sinergie realizzabili;
- i **clienti**, soddisfacendone le esigenze in termini di qualità dei prodotti e dei servizi offerti;
- i **fornitori**, instaurando rapporti di fiducia, trasparenza e di collaborazione reciproca finalizzati a garantire l'eticità di tutta la catena di fornitura;
- la **società**, agendo come azienda responsabile e contribuendo alla crescita e allo sviluppo economico e sociale della comunità.

La Direzione si impegna a diffondere la Politica di Responsabilità Sociale verso tutto il personale, ed a condividerne con esso i contenuti, in quanto il contributo di tutte le Risorse Umane è indispensabile per poter avanzare lungo il percorso etico individuato da Coptip.

La diffusione e condivisione della Politica di Responsabilità Sociale avverrà attraverso riunioni periodiche, comunicazioni ed attività informative e formative.

L'impegno di Coptip non è solamente verso l'interno, cioè verso i suoi dipendenti: infatti, Coptip intende individuare ed attuare efficaci strumenti per:

- mantenere un dialogo aperto e trasparente nei confronti di tutte le parti interessate, finalizzato a garantire un'adeguata comunicazione ed informazione sull'impegno intrapreso;
- riuscire a rispondere, per quanto possibile, alle esigenze e richieste di ciascuno.

La Direzione, inoltre, è impegnata a verificare periodicamente l'efficacia della Politica e del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale attraverso il Riesame del Sistema, in occasione del quale vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali attraverso la definizione e la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi.

Tra gli output del processo di Riesame del Sistema vi è la definizione del Bilancio SA8000, redatto a periodicità annuale e finalizzato a diffondere anche all'esterno, approccio, obiettivi e risultati del sistema attuato.

5. IL SISTEMA DI GESTIONE

5.1. INTRODUZIONE

L'azienda ha implementato un sistema di gestione SA8000, ne ha ottenuto la certificazione nel 2008, e si pone l'obiettivo di mantenere la conformità.

5.2. IL DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

I lavoratori dell'azienda, i clienti/consumatori ed i fornitori sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda 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 rivelata fondamentale ed è stata facilitata dal rappresentate della direzione.

5.3. CONTROLLO FORNITORI

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori di rispondere ai requisiti della norma.

In particolare si è predisposto:

- la procedura di gestione e controllo dei fornitori;
- il questionario di autovalutazione da parte dei fornitori del rispetto dei requisiti della norma;
- il piano di mailing specifico.

Sulla base dei riscontri ottenuti, sono state avviate azioni di controllo e sensibilizzazione.

5.4. RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA

Sono stati individuati i principali stakeholder dell'azienda, che sono puntualmente informati sugli aggiornamenti del Sistema SA8000, anche e soprattutto grazie all'impostazione del sito aziendale www.coptip.it dov'è possibile visionare:

- la Politica sulla Responsabilità Sociale;
- il Bilancio Sa8000 annualmente aggiornato;
- la procedura sviluppata per le azioni riferite al lavoro infantile;
- il link di collegamento all'osservatorio www.sawnet.info

Inoltre, il Bilancio Sa8000 è stato pubblicato sul sito www.sawnet.info dal 2006.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento. Il bilancio Sa8000 coincide con il documento di riesame e consente quindi la comunicazione verso tutti gli stakeholder degli obiettivi da perseguire e dei risultati raggiunti.

Cod. Doc.: BILANCIO SA8000 - 2008.doc	Rev.0 - 02/04/07	Pag.: 9 di 31
Redazione: RSG	Approvazione: DIR	

In occasione dell'ottenimento della certificazione sono state avviate le seguenti iniziative:

- comunicazione sui giornali di modena
- comunicazione sulla rivista "Consumatori" (2.500.000 copie)
- è stata utilizzata a supporto di gare pubbliche

5.5. OBIETTIVI DI SISTEMA 2008

In uscita dal precedente riesame furono definiti obiettivi per ciascuno dei requisiti Sa8000 (trattati nei punti specifici). A livello di sistema complessivo, fu definito:

Rif.: Sa8000	Area	Obiettivo	Azioni	Esiti
IV.9.6	Intero sistema	Controllo fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • Raccolta questionari rappresentativi almeno del: <ul style="list-style-type: none"> ○ 20% del numero fornitori ○ 50% importo acquisti • Avvio fase 3 della procedura • Definizione azioni concrete 	<p>Nel corso del primo semestre del 2009 è formalmente partito il sistema di audit di II° parte sui fornitori.</p> <p>Ciò ha consentito di intercettare alcune problematiche e chiederne la soluzione.</p> <p>Inoltre, un importante fornitore (Nuovagrafica) ha accettato, su proposta di Coptip, di avviare il percorso verso la certificazione. Primo step attuato: iscrizione all'osservatorio Saw.</p>
IV.9	Intero sistema	Piena implementazione	Completamento ciclo di audit-riesame	<p>Il sistema di audit è stato indirizzato agli aspetti critici individuati in fase di audit Cise, cioè:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicurezza e pulizia degli ambienti di lavoro; • Monitoraggio straordinari in itinere.

6. BILANCIO SA8000

6.1. LAVORO INFANTILE

6.1.1. L'APPROCCIO DI COPTIP

Con riferimento al requisito IV.1 di SA8000:08, si precisa che Coptip non ha mai utilizzato lavoro infantile, non intende utilizzarne in futuro e non intende favorire l'utilizzo di lavoro infantile da parte dei propri fornitori. Coptip intende promuovere l'educazione e la tutela dei bambini.

Per quanto riguarda la categoria "giovani lavoratori", si rinvia ai dati di seguito descritti.

6.1.2. OBIETTIVI 2008

Rif.: Sa8000	Area	Obiettivo	Azioni
IV.1	Lavoro infantile	Assenza N.C. interne	Sistema di audit

6.1.3. DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2007

6.1.3.1. ORGANICO E POLITICA DI ASSUNZIONE

Non risultano NC interne per questo requisito, nè sono state rilevate anomalie negli audit di II parte effettuati.

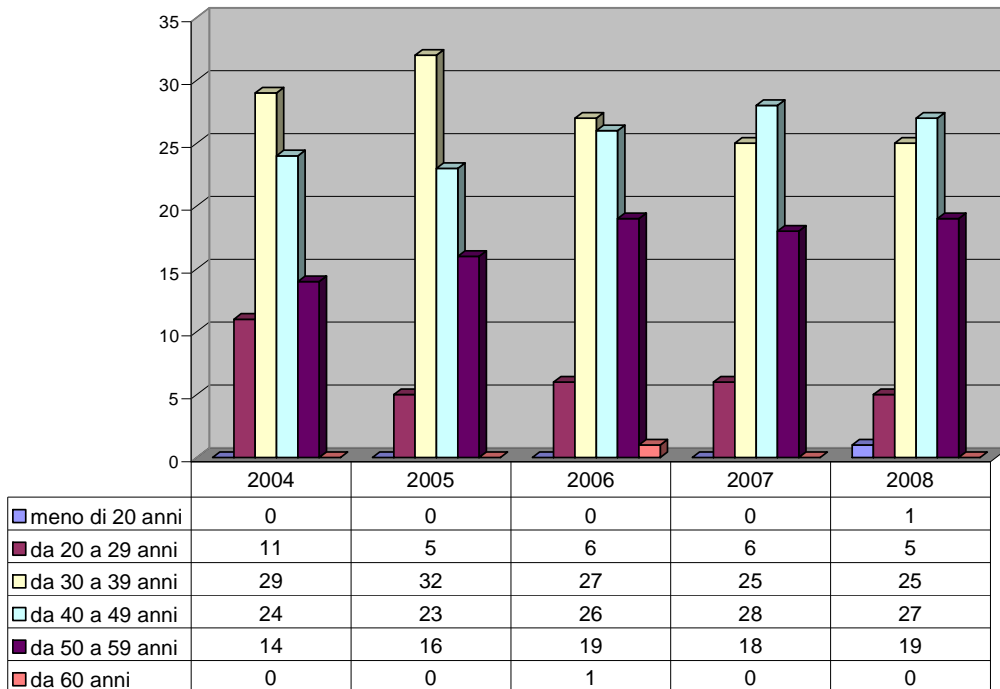
L'organico di Coptip è composto esclusivamente da persone maggiorenni. La politica delle assunzioni prevede la selezione ed inserimento di uomini e donne diplomati/e o laureati/e e, di conseguenza, maggiorenni.

Al momento della redazione del presente Bilancio SA8000, il lavoratore più giovane è nato nel 1989 ed è stato assunto nel corso del 2008.

Questi i dati sintetici sulla configurazione dell'organico:

	2004	2005	2006	2007	2008
Organico totale	78	76	79	77	77

	2004	2005	2006	2007	2008
Età minima	25	26	21	21	19
Età massima	58	59	60	58	59
Età media	41	42	42	41	42

RISORSE UMANE: TREND PER FASCE DI ETA'**6.1.3.2. PROCEDURA**

Pur non ricorrendo al lavoro infantile, e non favorendolo, Coptip ha elaborato, come richiesto dalla norma SA8000, una procedura scritta di rimedio per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

La procedura è applicabile anche ad eventuali minori che venissero trovati a lavorare presso i fornitori di Coptip.

Detta procedura è identificata nel SGRS dalla sigla PG SA8000 1-a.doc ed è comunicata al personale ed alle altre parti interessate mediante opportune modalità, tra cui:

- presentazione a tutte le maestranze in momenti di informazione-formazione collettivi
- messa a disposizione in forma cartacea presso il "Punto SA8000", cioè uno spazio fisico dedicato alla documentazione, comunicazione e segnalazioni in tema di responsabilità sociale
- messa a disposizione del file sullo spazio web aziendale (www.coptip.it)

6.2. LAVORO OBBLIGATO**6.2.1. L'APPROCCIO DI COPTIP**

Con riferimento a quanto previsto al requisito IV.2, precisiamo che tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente ed il rapporto prescinde da qualsiasi forma di costrizione o di minaccia.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

6.2.2. OBIETTIVI 2008

Rif.: Sa8000	Area	Obiettivo	Azioni
IV.2	Lavoro obbligato	Assenza N.C. interne	Audit interni

6.2.3. DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2008

Non risultano NC interne per questo requisito, nè sono state rilevate anomalie negli audit di II parte effettuati.

Anche in questo caso, la considerazione che la quasi totalità dei dipendenti è anche socio della cooperativa, consente di dimensionare correttamente l'approccio aziendale.

Vengono ugualmente riepilogati i punti salienti della gestione aziendale su questi aspetti:

- 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.
- I rapporti finanziari non ordinari (cioè non riguardanti la retribuzione del lavoro prestato), tra l'organizzazione ed il dipendente, sono riconducibili esclusivamente alle seguenti casistiche:
 - Coptip ha previsto la possibilità che i soci possano aprire un libretto di risparmio (max 60.000 €). Si tratta di una opportunità, offerta ai soci, i quali possono volontariamente decidere di aderire, potendo, in questo caso, contare su una remunerazione del capitale molto più elevata rispetto ai tassi di mercato.
Le modalità di gestione sono guidate dall'art. 4 dello statuto: *"La Cooperativa si propone di stimolare lo spirito di previdenza e di risparmio dei soci istituendo una sezione di attività, disciplinata da apposito regolamento approvato dall'Assemblea dei soci, per la raccolta di prestiti limitata ai soli soci ed effettuata esclusivamente ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale, in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia. E' pertanto tassativamente vietata la raccolta di risparmio tra il pubblico sotto ogni forma."*
Inoltre, la solidità patrimoniale dell'impresa garantisce totale e rapida solvibilità in caso di richiesta di liquidazione del deposito.
 - A richiesta del dipendente, Coptip riconosce prestiti personali, che normalmente non superano i 3.000 €. Viene concordato un piano di rimborso, che prevede una trattenuta in busta paga. Il tasso di interesse passivo è uguale a quello attivo dei depositi sopradescritti
 - Ancora a richiesta del dipendente, ove ne ricorrano le condizioni, Coptip concede un anticipo dell'80% sul TFR

Pertanto, tutte le fattispecie descritte non sono in alcun modo riconducibili a forme di deposito che possano influire sulla libertà e volontarietà del rapporto di lavoro.

6.3. SALUTE & SICUREZZA

6.3.1. L'APPROCCIO DI COPTIP

Il riferimento normativo è il IV.3 di SA8000:08

La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori è da sempre posta al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire non solo alle maestranze di Coptip, ma anche a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali, un luogo di lavoro sicuro e salubre.

La stessa natura cooperativa di Coptip dà evidenza dell'orientamento aziendale finalizzato alla massima tutela dei lavoratori, per la totalità dei soci. Ciò è chiaramente espresso dallo statuto, che, all'art. 3, sancisce: *“Lo scopo che i soci della Cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata dell'azienda alla quale prestano la propria attività di lavoro, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali. [..]”*

Ciò è in linea anche con la moderna visione della gestione della sicurezza e salute sul lavoro, che non si ferma alla conformità agli aspetti prescrittivi di legge, ma presuppone un “miglioramento continuo” delle condizioni [cfr.: Linea Guida SGSSL (INAIL-ISPEL-UNI) e OHSAS 18001:07].

Pertanto, Coptip ha colto l'occasione della implementazione del SGRS per:

- Perfezionare le procedure di monitoraggio delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro
- pianificare azioni di miglioramento
- attuare gli interventi
- verificarne l'efficacia
- acquisire input per il miglioramento continuo

6.3.2. OBIETTIVI 2008

Rif.: Sa8000	Area	Obiettivo	Azioni
IV.3	Salute e sicurezza	Mantenere trend in calo di IF e IG	Formazione interna

6.3.3. DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2008

6.3.3.1. LA STRUTTURA DI GESTIONE SSL E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Per quanto attiene la gestione degli aspetti di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, Coptip è assistita da consulenti esterni specializzati.

E' stata definita la struttura di ruoli e responsabilità prevista dalle norme di legge, che comprende la identificazione delle seguenti figure:

- Datore di lavoro
- RSPP (Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione)
- RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)
- Medico competente

La stessa struttura viene adottata in riferimento agli aspetti gestionali di SA8000: RSPP è la figura prevista dal requisito 3.2

Collaborando con detta struttura consulenziale, sono stati analizzati molteplici aspetti di rischio e pianificati i relativi interventi.

Oltre alle valutazioni di rischio sopra riportate, in Aprile 2006 è stato condotto, da consulenti esterni, un Check-up completo per valutare l'adeguatezza e l'attuazione del sistema di prevenzione, nonché per individuare le aree di miglioramento.

In occasione degli spunti derivati dal programma di audit Sa8000 il sistema delle valutazioni di rischio e relativi adempimenti è stato ulteriormente potenziato, sia in termini documentali, sia di interventi sul campo.

6.3.3.2. METODOLOGIA DEL MONITORAGGIO

Il monitoraggio avviato, per i motivi descritti in 6.3.2, ha determinato:

- la realizzazione di uno strumento di raccolta dati, identificato nel SGRS con la sigla P-31-01 - Mod E.xls
- raccolta dati dal 2004 in poi
- analisi di tendenza
- confronto con banca dati Inail

A seguire, è stata poi condotta un'analisi di dettaglio sulle cause degli infortuni registrati.

6.3.3.3. L'ANDAMENTO INFORTUNISTICO NEL PERIODO 2004÷2008

Nel periodo esaminato sono stati registrati infortuni sul lavoro riassumibili come segue:

	Numero infortuni	Giornate perse
2004	3	68
2005	4	187
2006	7	253
2007	5	156
2008	4	61

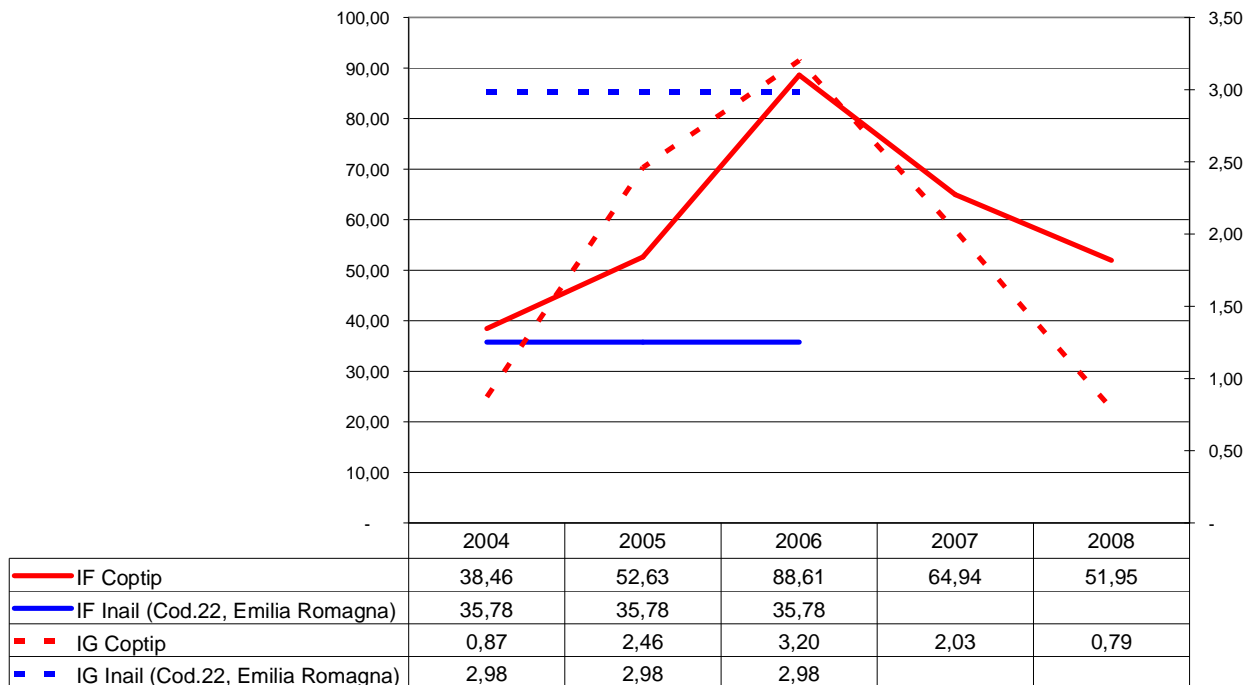
L'incidenza tra giornate infortunio e giornate lavorate, nonché giornate infortunio a persona è riassunta nella tabella seguente:

	Giornate infortunio a persona
2004	0,87
2005	2,46
2006	3,20
2007	2,03
2008	0,79

6.3.3.4. LA SITUAZIONE DI COPTIP CONFRONTATA CON BANCA DATI INAIL

Il confronto con la banca dati Inail ha prodotto i seguenti risultati:

Cod. Doc.: BILANCIO SA8000 - 2008.doc	Rev.0 - 02/04/07	Pag.: 15 di 31
Redazione: RSG	Approvazione: DIR	

INFORTUNI SUL LAVORO: TREND E COMPARAZIONE IF & IG

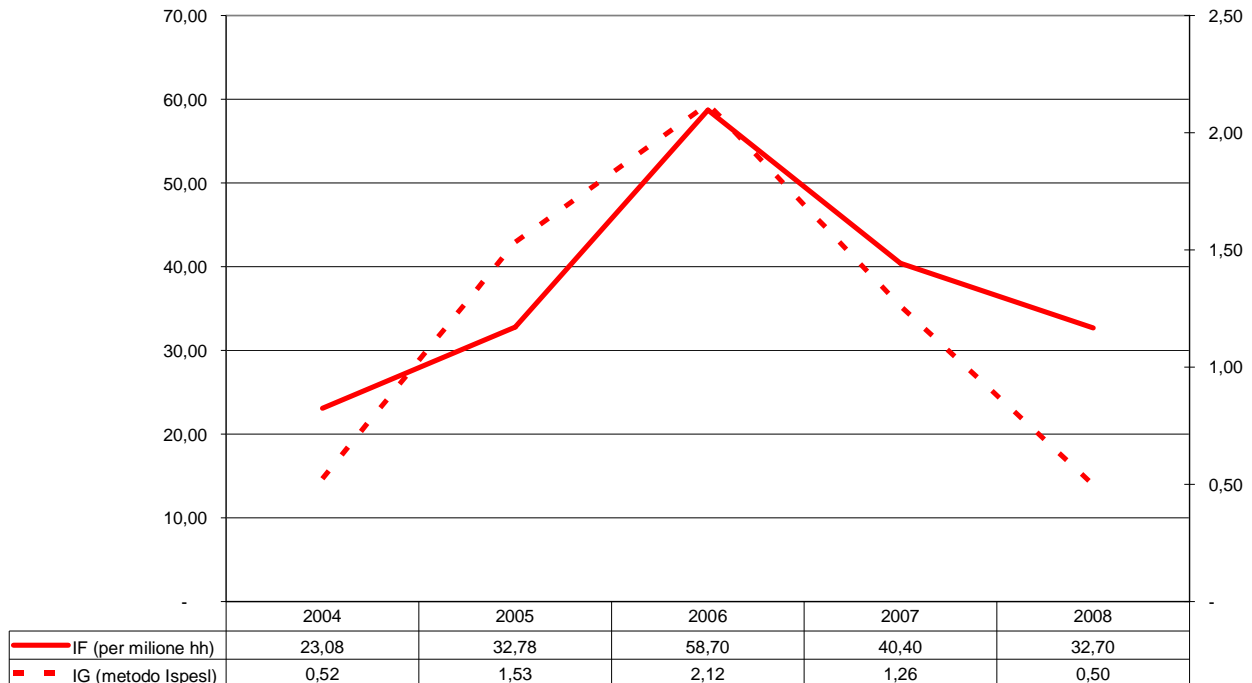
I dati Inail presi a confronto sono gli ultimi disponibili sulla banca dati Inail e si riferiscono alla media del triennio 2002÷2004

Per questa parte di analisi sono stati rilevati gli indicatori di frequenza e gravità degli infortuni, secondo la metodologia utilizzata da Inail per la propria banca dati, cioè:

- IF = FREQUENZA RELATIVA (x 1000 addetti): rapporto tra eventi lesivi indennizzati (integrati per tenere conto dei casi non ancora liquidati) e numero degli esposti.
- IG = RAPPORTO DI GRAVITA' (x addetto): rapporto tra le conseguenze degli eventi lesivi indennizzati (integrati per tenere conto dei casi non ancora liquidati) e numero degli esposti. Tutte le tipologie di conseguenze sono espresse in giornate perse, quantificate sulla base di convenzioni internazionali recepite dall'UNI (Ente Nazionale Italiano di Unificazione)

Nel grafico sopra riportato, il confronto sulla banca dati Inail è condotto filtrando i dati per settore di attività, determinato sulla base della tariffa Inail di Coptip, quindi analizzando la sola provincia di Modena.

Analizzando il trend degli infortuni nel periodo, mediante indicatori più dettagliati, quali quelli suggeriti da Ispesl (Linee guida per lo sviluppo dei sistemi integrati per la gestione degli aspetti ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro), che tengono conto non solo dell' "unità persona", ma anche delle ore effettivamente lavorate, il trend denota un andamento con evidente decrescita:

INFORTUNI SUL LAVORO: TREND IF & IG SU ORE LAVORATE

Per gli indici costruiti come sopra descritto non esistono dati ufficiali di confronto.

6.3.3.5. INFORTUNI: CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Un esame di massima dell'entità e delle cause degli infortuni fa rilevare una netta inversione della tendenza alla crescita rilevata fino al 2006.

6.3.3.6. MALATTIE PROFESSIONALI

Dal sistema dei documenti di valutazione dei rischi non si rilevano cause di rischio "non moderato" riferito a malattie professionali.

Il personale operante nelle situazioni meno favorevoli, viene sottoposto a controlli sanitari in base a specifici protocolli, e viene opportunamente informato e formato sui rischi specifici della attività.

Fin dall'ingresso in azienda, gli operatori ricevono informazione, formazione ed i DPI necessari per operare nel reparto di destinazione.

La gestione dei DPI è affidata direttamente al RLS, che ne segue anche l'approvvigionamento, ovviamente relazionandosi con il resto della struttura di gestione della SSL per quanto attiene le specifiche tecniche.

Tutto ciò ha consentito di non riscontrare alcun caso di malattie professionali.

6.3.3.7. SERVIZI IGIENICI, ACQUA STRUTTURE DI SERVIZIO

Coptip mette a disposizione del proprio personale servizi di recente realizzazione, dislocati in aree dello stabilimento logisticamente efficienti e quantitativamente più che sufficienti per le esigenze di tutto il personale dipendente e degli esterni che si trovano in visita.

L'igienicità dei servizi è garantita dai contratti di pulizia continuativa stipulati con imprese specializzate.

In caso di rotture o avarie, interviene in prima istanza il servizio manutenzione e, all'occorrenza, vengono immediatamente attivate imprese esterne per la soluzione dei problemi.

Per quanto attiene la potabilità dell'acqua, tutta la rete di distribuzione aziendale è allacciata alla rete dell'acquedotto comunale di Modena.

Non esistono refettori interni in quanto i dipendenti di Coptip hanno deciso di avvalersi di servizi mensa esterni all'impresa.

Esiste uno spazio di ristoro dotato di tavoli, sedie e macchine per l'erogazione di bevande, calde e fredde, e alimenti confezionati.

Non esistono dormitori interni.

6.4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**6.4.1. L'APPROCCIO DI COPTIP**

Con riferimento al requisito IV.4 di SA8000:08, si precisa che l'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati scelti dal personale stesso, e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Il rapporto con i rappresentanti sindacali è orientato alla massima collaborazione, e non deve esistere alcun tipo di discriminazione nei loro confronti.

Ai rappresentanti sindacali viene garantita la massima disponibilità per comunicare con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

6.4.2. OBIETTIVI 2008

Rif.: Sa8000	Area	Obiettivo	Azioni
IV.4	Libertà di associazione	Assenza N.C. interne	Audit interni

6.4.3. DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2008

Non risultano NC interne per questo requisito.

I lavoratori hanno liberamente eletto rappresentanti sindacali. Il rapporto dipendenti/iscritti a sindacati è riportato nella tabella che segue:

Cod. Doc.: BILANCIO SA8000 - 2008.doc	Rev.0 - 02/04/07	Pag.: 18 di 31
Redazione: RSG	Approvazione: DIR	

	2006		2007		2008	
Dipendenti totali	79		77		77	
Iscritti sindacato	45	57%	42	55%	44	57%

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

I sindacati vengono coinvolti in diversi momenti organizzativi e gestionali; tra questi, anche il processo di implementazione, e miglioramento, del SGRS SA8000

Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori convocano almeno una volta l'anno.

6.5. DISCRIMINAZIONE

6.5.1. L'APPROCCIO DI COPTIP

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

Nessuna forma di discriminazione viene attuata in tutte le fasi del rapporto con le persone che decidono, liberamente, di collaborare con Coptip, fin dalle fasi di raccolta dati, selezione, ed assunzione, passando per la gestione dei vari aspetti del normale rapporto di lavoro, fino alla sua conclusione, per pensionamento o libere dimissioni.

6.5.2. OBIETTIVI 2008

Rif.: Sa8000	Area	Obiettivo	Azioni
IV.5	Discriminazione	Esaminare configurazione nuove assunzioni	Audit interni

6.5.3. DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2008

6.5.3.1. DATI GENERALI

Non risultano NC interne per questo requisito. Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Il "foglio informativo" per domanda di assunzione non prevede alcuna informazione legata all'etnia, religione, genere o altri aspetti considerabili come "discriminatori".

Nel corso del 2008 sono state assunte 3 persone, tutti uomini, mentre si sono dimesse 3 persone, 2 uomini ed 1 donna.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel CCNL Piccole e Medie Aziende della Comunicazione, dell'informatica e dei Servizi Innovativi, e negli accordi integrativi concordati a

Cod. Doc.: BILANCIO SA8000 - 2008.doc	Rev.0 - 02/04/07	Pag.: 19 di 31
Redazione: RSG	Approvazione: DIR	

livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le promozioni, dimissioni e pensionamenti, e tutti gli istituti correlati al rapporto di lavoro sono regolati unicamente dalle suddette fonti normative, oppure, se di interesse del dipendente, da condizioni migliorative.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi. l'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

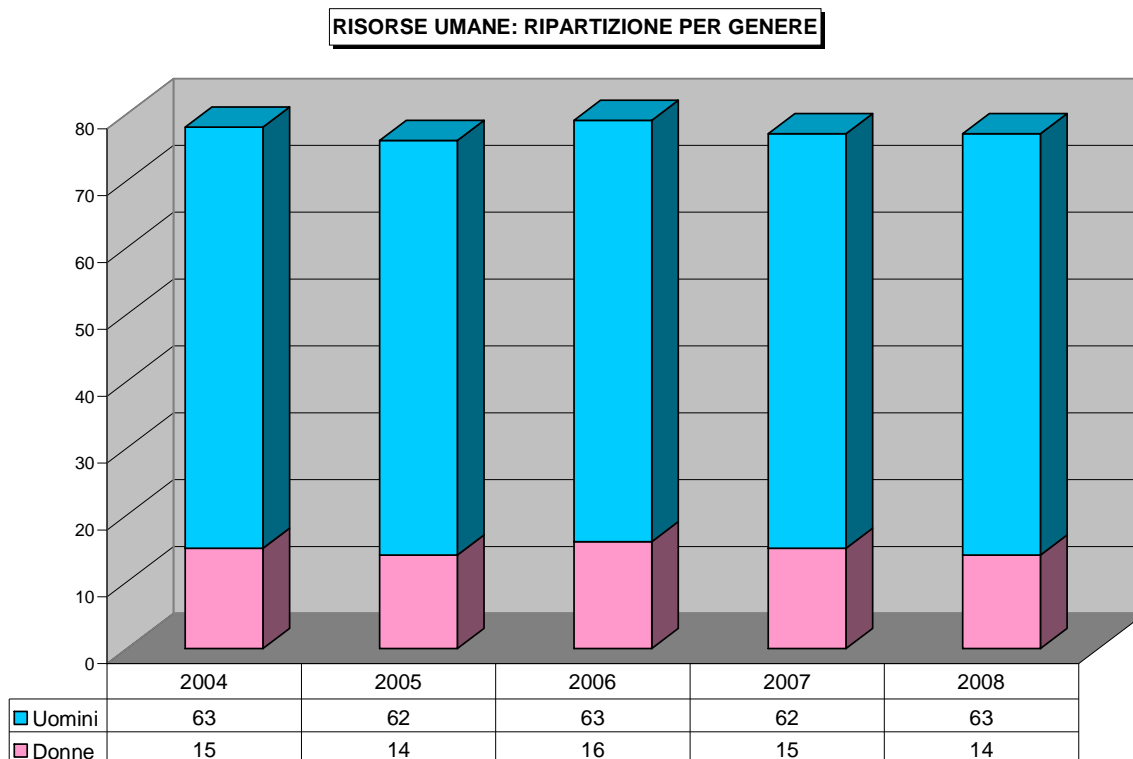
Inoltre trattandosi di una cooperativa è data a tutti la possibilità di associarsi con il seguente iter:

- prima avviene l'assunzione a Tempo Determinato per 6 mesi + altri 6 mesi
- se nulla osta, il collaboratore viene assunto a tempo indeterminato
- da questo momento il dipendente può formulare la domanda di associazione alla cooperativa che verrà valutata dal CdA.

Attualmente, il rapporto soci/dipendenti è del 91%

6.5.3.2. ANALISI DELL'ORGANICO PER GENERE

La configurazione dell'organico, distinta per genere, nell'ultimo triennio, è come descritto nel seguente grafico:



La distribuzione per genere nell'inquadramento contrattuale è descritta nelle tabelle seguenti:

2006

SISTEMA GESTIONE RESPONSABILITA' SOCIALE

	DONNE	UOMINI	TOTALE
OPERAI	69%	78%	76%
IMPIEGATI	31%	19%	22%
DIRIGENTI	0%	3%	3%
TOTALE	100%	100%	100%

2007

	DONNE	UOMINI	TOTALE
OPERAI	67%	80%	78%
IMPIEGATI	33%	18%	21%
DIRIGENTI	0%	2%	1%
TOTALE	100%	100%	100%

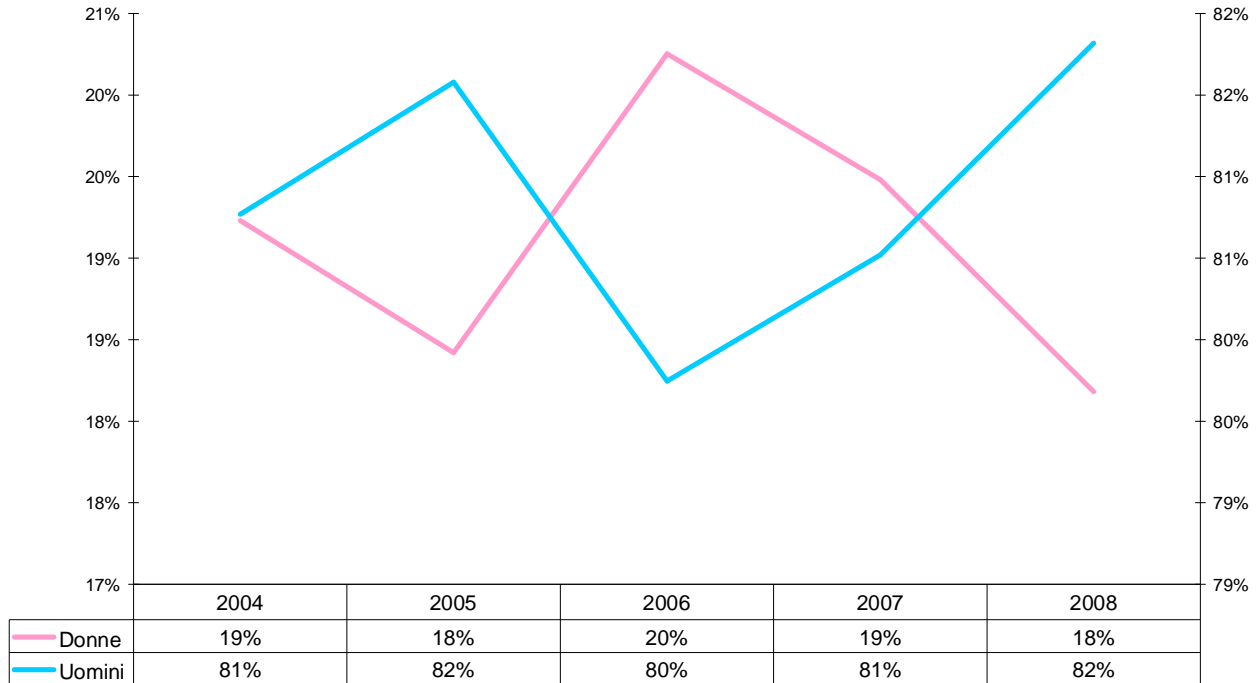
2008

	DONNE	UOMINI	TOTALE
OPERAI	64%	79%	77%
IMPIEGATI	36%	19%	22%
DIRIGENTI	0%	2%	1%
TOTALE	100%	100%	100%

La presenza femminile all'interno dell'azienda, è inferiore rispetto a quella maschile, soprattutto fra gli operai. Tale situazione è dovuta alla tipologia di lavoro, che spesso richiede sforzi fisici consistenti legati alla movimentazione dei materiali. Ciò appare evidente dai dati sopra riportati, che esaminano l'incidenza dell'inquadramento sul totale di genere: tra le donne è molto più elevata l'incidenza di ruoli impiegatizi, mentre tra gli uomini la parte preponderante è rappresentata da ruoli operativi.

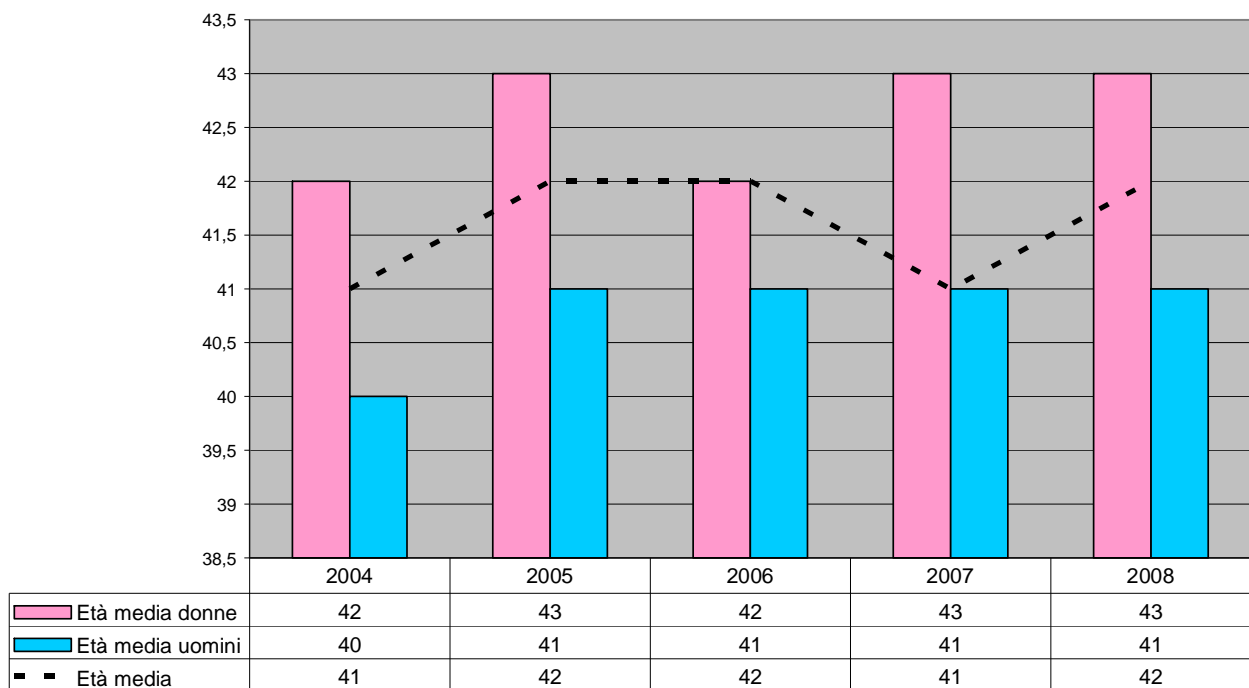
In generale, il trend di configurazione percentuale dell'organico è, sostanzialmente stabile:

RISORSE UMANE: INCIDENZA PER GENERE



In termini di età media, la configurazione dell'organico è pressoché allineata per genere:

RISORSE UMANE: TREND ETA' MEDIA



6.6. PROCEDURE DISCIPLINARI

6.6.1. L'APPROCCIO DI COPTIP

Coptip non attua, non intende attuare, ne intende dare sostegno alla applicazione di qualsiasi forma di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

6.6.2. OBIETTIVI 2008

Rif.: Sa8000	Area	Obiettivo	Azioni
IV.6	Procedure disciplinari	Monitorare configurazione (per fumo o altri aspetti)	Audit interni

6.6.3. DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2008

Non risultano NC per questo requisito. Il trend delle sanzioni erogate è il seguente:

	2006	2007	2008
Sanzioni per non rispetto divieto di fumo	8	3	16
Sospensioni (giornate totali)	6,5	0	0
Richiami scritti	4	1	1

Si segnala che:

- quanto ricavato dagli aspetti economici delle sanzioni viene erogato alla associazione Angela Serra;
- le sanzioni per il mancato rispetto del divieto di fumo sono sollecitate anche da RSU e RLS, in quanto, specie in talune zone della parte produttiva, il fumo potrebbe innescare incendi, data la presenza di grandi quantità di carta;

6.7. ORARIO DI LAVORO

6.7.1. L'APPROCCIO DI COPTIP

Coptip intende operare nel pieno rispetto del sistema normativo che regola i rapporti di lavoro. La settimana lavorativa standard è definita in misura conforme agli accordi di lavoro ed è quindi abbondantemente inferiore al limite identificato da SA8000.

L'orario di lavoro concordato garantisce il riposo settimanale. Lo straordinario viene gestito per risolvere problematiche contingenti e si basa, normalmente, sui seguenti criteri:

- richiesta motivata da parte di Coptip;
- condivisione con RSU;
- adesione assolutamente facoltativa del lavoratore.

Per risolvere problematiche immediate, il responsabile della funzione interessata ha la facoltà di organizzare il lavoro prevedendo il ricorso a piccole quote di straordinario. Anche in questo caso, l'adesione del lavoratore è facoltativa.

6.7.2. OBIETTIVI 2008

Rif.: Sa8000	Area	Obiettivo	Azioni
IV.7	Orario di lavoro	Assenza N.C. interne	<ul style="list-style-type: none"> • Audit interni • Monitorare configurazione per persona e produrre report a DIR

6.7.3. DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2008

6.7.3.1. ORARIO DI LAVORO

Le squadre produttive operano a gruppi di 4 figure specialistiche per ogni turno, su ogni macchina, più un capo turno che sovrintende alle operazioni.

Fino a quasi tutto il 2006, l'orario di lavoro dei reparti produttivi era suddiviso su quattro turni settimanali:

TURNO	DALLE	ALLE	ORE	GG SETTIMANA	TOT. HH SETTIMANA
1	01:00	06:00	5	5	25
2	06:00	13:00	7	5	35
3	13:00	20:00	7	5	35
4	20:00	01:00	5	5	25

I turni avevano rotazione settimanale, avanzando nel tipo progressivamente (prima 1, poi 2 ecc.)

Ogni sabato mattina era previsto un turno del tipo 2, che veniva coperto da chi la settimana precedente aveva fatto il turno n.3.

Nel febbraio 2007 è stato concordato con RSU una variazione della turnazione, oggi configurata come segue:

TURNO	DALLE	ALLE	ORE	GG SETTIMANA	TOT. HH SETTIMANA
1	06:00	13:00	7	5	35
2	13:00	20:00	7	5	35
3	20:00	02:00 (*)	6 (*)	5	30 (*)
4 (*)	01:00	06:00	5	5	25

(*) Il turno di tipo 4 viene attivato all'occorrenza e sulla base di quanto concordato con RSU. Quando ciò avviene, il turno di tipo 3 termina alle 01:00 (turno di 5 ore)

Nella nuova rotazione di turni è previsto un sabato mattina (tipo 1) ogni mese, coperto da chi ha svolto nella settimana il turno di tipo 2.

Anche in questo caso la rotazione avviene avanzando nella tipologia di turno (prima 1, poi 2, poi 3 e così via)

L'orario a giornata invece, prevede 7,5 ore x 5 giorni ad orario assolutamente flessibile, a discrezione del dipendente.

In considerazione di quanto emerso durante l'audit di certificazione Sa8000, è stato implementato un sistema di monitoraggio che consente di tenere sotto controllo l'entità dello straordinario e del rispetto dei turni di riposo.

6.7.3.2. STRAORDINARIO

Questo il prospetto riassuntivo del rapporto tra ore ordinarie e straordinarie nel periodo esaminato:

	Ordinarie	Straordinarie	Totali
2004	119.845,00	10.157,00	130.002,00
2005	112.338,00	9.684,00	122.022,00
2006	110.063,00	9.186,00	119.249,00
2007	116.760,00	6.997,00	123.757,00
2008	116.432,00	5.909,00	122.341,00
	Ordinarie	Straordinarie	Totali
2004	92%	8%	100%
2005	92%	8%	100%
2006	92%	8%	100%
2007	94%	6%	100%
2008	95%	5%	100%

Come si può rilevare, l'incidenza dello straordinario è in costante contrazione nel periodo di gestione del SGRS.

Si precisa inoltre che le ore di straordinario sono concentrate su determinati periodi dell'anno (tra novembre e febbraio).

In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario viene remunerato con una maggiorazione rispetto a quanto definito nel CCNL.

In considerazione di quanto emerso durante l'audit di certificazione Sa8000, si sta implementando un sistema di monitoraggio informatizzato che consentirà di controllare in tempo reale il rispetto dei requisiti istituiti dalla L.66/03.

6.7.3.3. FERIE RESIDUE

La situazione di maturato, goduto e saldo è riepilogata nella seguente tabella:

	Fine2007	Maturato	Goduto	Fine2008
Ferie	1.818	2.054	1.887	1.985
Addetti	77			77
Residuo medio pro-capite (giornate)	23,61			25,78
	Fine2007	Maturato	Goduto	Fine2008
Ex fest	2.279	1.934	449	3.764
Fless1	1.608	1.373	421	2.560
Totale	3.887,00	3.307,00	870,00	6.324,00
Addetti	77			77
Residuo medio pro-capite (ore)	50,48			82,13

I dati rilevati evidenziano, per il 2008, un incremento del residuo pro-capite, sia in termini di ferie propriamente dette, sia di altri permessi retribuiti.

Il dato è al lordo dei recuperi di straordinario che il dipendente chiede di poter utilizzare come ferie, pertanto occorrerebbe analizzare il dato al netto di tale valore, peraltro omogeneo sia per il saldo 2007, sia per il saldo 2008.

Le ragioni che possono avere determinato l'incremento evidenziato sono da ricercare in un maggior impegno dell'organico in un anno particolare, evidenziato anche al successivo § 6.8.3

6.8. RETRIBUZIONE**6.8.1. L'APPROCCIO DI COPTIP**

La natura cooperativa di Coptip garantisce ai propri dipendenti, siano essi soci o meno, condizioni retributive tra le più alte del mercato, sia per la categoria di riferimento, sia in termini assoluti, ad eccezione dei ruoli dirigenziali.

Ciò è chiaramente espresso dallo statuto, che, al già citato art. 3, sancisce: "Lo scopo che i soci della Cooperativa intendono perseguire è quello di ottenere, tramite la gestione in forma associata dell'azienda alla quale prestano la propria attività di lavoro, continuità di occupazione lavorativa e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali. [..]"

6.8.2. OBIETTIVI 2008

Rif.: Sa8000	Area	Obiettivo	Azioni
IV.8	Retribuzione	Assenza N.C. interne	Audit interni

6.8.3. DATI ED EVIDENZE DELLA GESTIONE 2008

Non risultano NC interne per questo requisito.

Il CCNL applicato garantisce livelli retributivi superiori ai livelli di soglia individuati da SA8000.

Cod. Doc.: BILANCIO SA8000 - 2008.doc	Rev.0 - 02/04/07	Pag.: 26 di 31
Redazione: RSG	Approvazione: DIR	

Oltre a ciò Coptip applica un contratto integrativo che comporta:

- maggiorazioni tabellari, differenziate per categoria
- quota di salario variabile, misurata su parametri di efficienza quali:
 - Redditività;
 - Produttività;
 - Qualità;
 - Consumo carta.
- Lo straordinario viene compensato con maggiorazioni superiori a quanto previsto dal CCNL applicato.
- E' inoltre prevista una indennità per il personale che opera con orari a turno, progressivamente crescente in base al disagio dell'orario (più alta per turni notturni).
- A ciò si aggiungono altri benefit, tra cui il contributo mensa, ora al 80% del costo del buono pasto, ed un contributo a forfait per il trasferimento casa-lavoro.

In generale, l'incidenza delle retribuzioni sul volume attività è rappresentata dalla seguente tabella:

	2006		2007		2008	
Costo personale	3.918.633,00	11,0%	4.563.597,00	11,6%	4.303.397,00	9,40%
Valore della produzione	35.736.578,00		39.493.230,00		45.761.920,00	

7. INTERAZIONI CON GLI STAKEHOLDER

In aggiunta alle interazioni con gli stakeholder, evidenziate in particolare al punto 6, si segnala che Coptip da anni sostiene associazioni che operano nel cosiddetto "terzo settore", in particolare:

- Associazione Angela Serra, per la ricerca sul cancro (<http://www.angelaserra.com/>);
- Polisportive locali;
- AUSL – Iniziative per i bambini ricoverati (sostegno scuola presso l'ospedale ed iniziativa "un Natale a colori").

Nel dettaglio, le erogazioni in denaro del periodo 2004÷2007 sono le seguenti:

2004	2005	2006	2007	2008
7.810,00	10.050,00	8.050,00	4.800,00	4.500,00

Oltre alle erogazioni in denaro sopra descritte, Coptip sostiene varie iniziative, in particolare AUSL e polisportive, mediante la stampa gratuita di vari materiali.

In uscita dal precedente riesame furono definiti obiettivi per ciascuno dei requisiti Sa8000 (trattati nei punti specifici). A livello di interazioni con gli stakeholder, fu definito:

Rif.: Sa8000	Area	Obiettivo	Azioni
	Interazione con stakeholder	RSU: 1. Formazione, in particolare ai preposti, sui contenuti del nuovo testo unico in materia di	Stato di avanzamento alla data di redazione del bilancio Sa8000 1. Realizzato corso per capiparto, capireparto e RIs;

Cod. Doc.: BILANCIO SA8000 - 2008.doc	Rev.0 - 02/04/07	Pag.: 27 di 31
Redazione: RSG	Approvazione: DIR	

		<p>tutela della salute e sicurezza dei lavoratori</p> <ol style="list-style-type: none">2. Valutare potenziamento dei sistemi di aspirazione e filtraggio polveri3. Promuovere nuovi azioni per il rispetto del divieto di fumo4. Studiare soluzioni alternative per spogliatoio donne5. Valutare con RSPP e RLS la necessità di dotare il magazzino ricambi chiuso (accessibile tramite badge) di sistema antincendio.6. Aumentare il numero delle persone coinvolte in azioni formative;7. Distribuire copia CCNL a tutti i lavoratori.	<ol style="list-style-type: none">2. Installato nuovo impianto aspirazione polvere;3. E' stato incrementato il dispositivo di sorveglianza, che ha dato luogo ad un incremento numerico delle sanzioni (vedi § 6.6.3)4. Il nuovo spogliatoio donne sarà pronto entro marzo 2010 al primo piano (ex pre stampa);5. E' in corso di installazione un estintore;6. Sono in corso di realizzazione degli incontri di formazione per i membri del CdA al fine di aiutarli a leggere correttamente il bilancio aziendale;7. il Ccnl viene consegnato a chi ne fa richiesta.
--	--	--	---

8. AZIONI & OBIETTIVI PER IL 2009

Per il 2009 vengono fissati i seguenti obiettivi:

Rif.: Sa8000	Area	Obiettivo	Azioni	Responsabilità
IV.1	Lavoro infantile	Assenza N.C.	Audit interni	RSG
IV.2	Lavoro obbligato	Assenza N.C.	Audit interni	RSG
IV.3	Salute e sicurezza	Mantenere trend in calo di IF e IG	Formazione interna	RSP
IV.4	Libertà di associazione	Assenza N.C.	Audit interni	RSG
IV.5	Discriminazione	Monitorare configurazione nuove assunzioni	Audit interni	RSG
IV.6	Procedure disciplinari	Monitorare configurazione (per fumo o altri aspetti)	Audit interni	RSG
IV.7	Orario di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza N.C. interne, con particolare riferimento a parametri L.66/03 • Ridurre incidenza straordinari • Contenere monte ore ferie residue 	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio pro-capite • Audit interni 	RSG
IV.8	Retribuzione	Assenza N.C.	Audit interni	RSG
IV.9.6	Intero sistema	Controllo fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • Proseguire audit di II parte • Definizione azioni concrete 	DIR RSG
	Interazione con stakeholder: RSU	Vedere relazione seguente		DIR RSG ed enti coinvolti nei singoli interventi

9. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

9.1. COMMENTO DI RSU AL BILANCIO SA8000 DELL'ANNO 2008

L'anno 2008, rispetto al 2007, ha visto dei miglioramenti su alcuni punti riguardanti la Sa8000 (ferie residue, ore di straordinario, casi di infortunio).

Persistono ancora delle aree dove necessitano dei miglioramenti, infatti la RSU ritiene primari gli interventi su salute/sicurezza dei lavoratori (come indicato a pag.14 punto 6.3 del bilancio Sa8000).

Per l'anno 2010 intende proporre i seguenti interventi:

- Le ferie accantonate dei lavoratori sono ancora molte, prevedere una migliore organizzazione aziendale per permettere ai lavoratori stessi di usufruire delle ferie nei termini di legge.
- Il problema delle polveri dentro agli spazi chiusi delle rotative (in particolare Roto64 e Roto72) è stato risolto in parte, continua a persistere sulle macchine una notevole quantità di polvere, i lavoratori stessi, con l'aiuto dei tubi aspiratori, sistemati sulle macchine, non riescono ancora a togliere la polvere, quindi fanno uso di scope per rimuovere le polveri, così facendo fanno sì che la polvere stessa si alza e si sparge nell'aria e si rideposita a terra. Si richiede un maggior potenziamento dell'impianto già esistente.
- Si è riscontrato un problema di clima ambientale sulla rotativa 64, precisamente vicino allo sbobinatore, prevedere dei soffioni taglia-aria sul portone automatico che divide il magazzino carta dalla rotativa.
- Rifare la segnaletica stradale all'interno dei siti dell'azienda, sia interni, che esterni.
- Cercare di prevedere più parcheggi all'interno dell'area cortiliva. (L'azienda ha reso noto che con il nuovo stabilimento saranno a disposizione 20 posti auto).
- Materiale infortunistico e materiale medico. Visto l'ampiamiento del nuovo capannone, si ritiene di dover individuare altro personale in aiuto alla RLS per l'approvvigionamento di tutto il materiale di utilizzo. Si propone di cambiare il modo di distribuzione degli indumenti da lavoro, mettendo a disposizione un buono per ogni lavoratore. Così facendo, ogni lavoratore andrà personalmente a ritirare gli indumenti (come avviene con le scarpe) onde evitare inutili perdite di tempo all'interno dell'azienda durante l'orario di lavoro per dover distribuire gli indumenti. Prevedere una gestione migliore per il materiale di uso comune (guanti, tappi, cuffie ecc.) nel tipo di gestione attuale ci sono troppi sprechi e il materiale è poco controllabile.
- Verifica squadre per il pronto soccorso antincendio, inserendo personale giovane da istruire e mantenere nel tempo. Nelle squadre di pronto soccorso sono stati già inseriti 3 ragazzi giovani.
- Per i nuovi capannoni, verificare tutto il sistema di sicurezza.
- Occorre sistemare lo spogliatoio donne già esistente al primo piano del vecchio stabilimento.
- Rivedere il sistema antincendio del magazzino ricambi.
- L'RSU ritiene che il rispetto delle norme di legge per il divieto di fumo sono un dovere da rispettare. Ritiene che il rispetto del divieto del fumo sia di competenza dell'azienda e dei suoi incaricati.

- Si segnala che il nuovo sistema di movimentazione lastre, tra i due capannoni, può presentare problemi di sicurezza e salute per i lavoratori. Si consiglia di studiare un sistema automatico, non da manovrare a mano, che possa viaggiare all'esterno dei capannoni, visto l'attraversamento di una strada pubblica, nei termini di legge per la sicurezza dei lavoratori stessi e, soprattutto, per la tutela dell'azienda stessa. L'azienda ci ha reso noto che sarà installato un lampeggiante e strisce catarifrangenti, successivamente, in base ai permessi del Comune, verrà realizzato particolarmente segnalato.
- I muletti elettrici utilizzati per estrarre i bancali dal robot dagli addetti agli stacker sono troppo pochi per fare fronte al lavoro di quattro rotative, attualmente sono due per quattro rotative suddivisi in due capannoni.

Modena, Dicembre 2009

RSU Coptip