

**SOCIAL  
ACCOUNTABILITY**  
- SA8000:2014

## **BILANCIO SOCIALE E MANUALE SA8000 2024**

Documento di Social Accountability | Norma SA8000:2014

<b>Storia</b> .....	<b>4</b>
<b>Mission</b> .....	<b>6</b>
<b>Certificazioni</b> .....	<b>6</b>
<b>Scopo e campo di applicazione</b> .....	<b>7</b>
<b>Elementi normativi e loro interpretazione</b> .....	<b>8</b>
<b>Termini e definizioni, acronimi</b> .....	<b>9</b>
<b>L'organigramma aziendale</b> .....	<b>11</b>
<b>Le funzioni di presidio del Sistema di Social Accountability</b> .....	<b>11</b>
<b>Stakeholders - i portatori di interessi</b> .....	<b>14</b>
STAKEHOLDERS INTERNI.....	15
STAKEHOLDERS ESTERNI.....	16
<b>I processi di coinvolgimento dei portatori di interessi</b> .....	<b>20</b>
STAKEHOLDERS INTERNI.....	20
STAKEHOLDERS ESTERNI.....	21
<b>Il Bilancio Sociale SA8000 ed il Manuale di Gestione</b> .....	<b>22</b>
LAVORO INFANTILE E MINORILE.....	22
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO .....	26
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI.....	28
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....	32
DISCRIMINAZIONE .....	35
PROCEDURE DISCIPLINARI .....	41
Da compilare <b>ORARIO DI LAVORO</b> .....	<b>44</b>
RETRIBUZIONE .....	48
CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI .....	51
<b>SISTEMA DI GESTIONE</b> .....	<b>52</b>
Politica .....	52
Rappresentante della Direzione e Rappresentante dei Lavoratori SA8000.....	52

---

<b>Riesame della Direzione .....</b>	<b>53</b>
<b>Pianificazione e Implementazione .....</b>	<b>53</b>
<b>Controllo dei Fornitori .....</b>	<b>54</b>
<b>Gestione delle problematiche ed azioni correttive .....</b>	<b>55</b>
<b>Comunicazione Interna ed Esterna.....</b>	<b>56</b>
<b>Accesso alla Verifica .....</b>	<b>57</b>
<b>Registrazioni .....</b>	<b>57</b>
<b>Definizione delle responsabilità .....</b>	<b>57</b>
<b>ALLEGATO 1 - MODULO SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWER .....</b>	<b>58</b>
<b>ALLEGATO 2 - Politica Integrata della qualità, ambiente, energia, salute e sicurezza ed etica .....</b>	<b>60</b>

## Storia

Agugiaro & Figna Molini Spa (di seguito Agugiaro & Figna) è l'esempio tangibile di lungimirante imprenditorialità. Nasce dall'incontro di due storiche famiglie dell'arte molitoria: il Molino Agugiaro fondato nel 1831 a Curtarolo (PD) e il Molino Figna fondato nel 1874 a Valera (PR). Il primo realizza già negli anni 90 del XX secolo un moderno impianto molitorio dedicato alla produzione di semilavorati. Nel 2003 viene attuato il progetto di aggregazione industriale tra le due storiche famiglie di mugnai attraverso la costituzione di una nuova società, l'Agugiaro & Figna Molini S.p.A. Oggi, siamo il gruppo leader italiano per la macinazione del grano tenero, con stabilimenti a Collecchio (PR), Curtarolo (PD) e Rivolta d'Adda (CR) specializzati ognuno in una determinata linea di produzione.

La storia delle famiglie Agugiaro e Figna si intreccia strettamente con quella dell'arte molitoria dal diciannovesimo secolo ad oggi, cioè con il periodo che ha consacrato definitivamente l'industrializzazione dei molini e la standardizzazione delle produzioni di farine.

Per dovere di cronaca storica la famiglia Agugiaro gestisce il molino di Villa Bozza, in provincia di Padova, dalla seconda metà dell'Ottocento. Ne diviene proprietaria all'inizio del Novecento e a metà del ventesimo secolo avvia la modernizzazione degli impianti. Nel 1999 inaugura un impianto molitorio di concezione innovativa, dedicato alla produzione dei semilavorati per panificazione e pasticceria: la nuova frontiera della scienza molitoria.

Stirpe di mugnai arrivata alla sesta generazione, la famiglia Figna si trasferisce nel 1874 da Lugo di Romagna a Parma per avviare l'attività dell'omonimo molino a Valera.

Nel corso degli anni e, grazie al successo ottenuto con il primo impianto, la famiglia Figna realizza un secondo stabilimento a Collecchio, sempre in provincia di Parma, che permette di diversificare la produzione fra grano duro e tenero, e di automatizzare tutto il ciclo produttivo.

Per essere competitivi in un mercato globale non è sufficiente "globalizzare" l'offerta: bisogna anche distinguerla attraverso la massima specializzazione, ad esempio, affiancando alla produzione tradizionale tutta una serie di prodotti innovativi, come la prima linea di farine e di semilavorati per pizze, a marchio "le 5 Stagioni", nata nel 1985 e tuttora leader di mercato.

Oppure i semilavorati per panificazione e pasticceria, una tipologia di prodotti che si sta affermando sempre più perché garantisce una standard qualitativo superiore e costante.

Oppure ancora, le linee di prodotti biologici, le farine da macinazione integrata (tecnologia innovativa): il recupero, in chiave tecnologicamente avanzata, di una lavorazione che restituisce al pane il profumo ed il sapore di una volta.

La ricerca e lo sviluppo guidano l'evoluzione di Agugiaro & Figna ben al di là di una pur completa ed originale gamma di prodotti.

Gli impianti di produzione sono automatizzati in ogni fase del processo. I laboratori sono equipaggiati con strumentazioni sofisticate e si avvalgono di collaborazioni esperte (maestri

panificatori, pasticceri e tecnici). Infine, il controllo qualità prevede analisi chimico/fisiche particolarmente severe perché l'evoluzione non può prescindere dalla qualità, soprattutto se il settore nel quale si opera è quello alimentare.

Lo stabilimento di Curtarolo (PD) è leader nella produzione di semilavorati per pizzerie, panifici e pasticcerie. Ha alle sue spalle una ricerca importante nel campo degli enzimi e dei lieviti, il cui risultato viene applicato in modo accurato nella preparazione con microdosatori.

Lo stabilimento di Collecchio (PR) è specializzato nelle forniture industriali dove riesce a mantenere costanza di qualità e puntualità dei prodotti in uscita.

Grazie all'eccellente know-how raggiunto nella produzione di farine e semilavorati all'avanguardia, l'azienda affianca i suoi clienti nella creazione e sperimentazione di nuovi prodotti, fornendo non solo le attrezzature di laboratorio più moderne, ma anche un'esperienza significativa sul campo.

L'equipe di maestri panificatori, pasticceri e tecnici esperti, addetta normalmente al controllo ed allo sviluppo dei prodotti, si trasforma periodicamente in un'eccellente scuola di formazione dei futuri panificatori e pasticceri.

Questa dell'assistenza ai clienti è un'iniziativa che ha riscosso un notevole interesse e che si è rivelata particolarmente utile per promuovere una rapida crescita del settore.

Nel mese di novembre 2021 Agugiaro & Figna ha ufficialmente inaugurato il Bosco del Molino ([www.ilboscodelmolino.it](http://www.ilboscodelmolino.it)). Un progetto nato dalle menti visionarie di Agugiaro & Figna Molini che, assieme a CINSA (Consorzio Interuniversitario Nazionale Scienze Ambientali), ha progettato il bosco in un terreno adiacente al molino di Collecchio (Parma).

Il Bosco di 13 ettari, dà dimora a 18mila alberi fra arbusti, alberi ed essenze officinali e permetterà l'assorbimento di 220.000 kg all'anno di CO<sub>2</sub>, compensando le emissioni totali degli impianti dell'azienda nello svolgimento delle attività di trasformazione del grano. Sarà riprodotto il 96% della biodiversità del Bosco del Taro.



## Mission

I valori che guidano l'azienda sono ancora quelli degli avi che con tenacia hanno ottenuto dei risultati di mercato senza mai scapitare in qualità e sempre nel pieno rispetto della materia prima. Il gruppo si caratterizza per tecnologia, ricerca e innovazione incontrando, così, le esigenze di un mercato competitivo e in continua evoluzione che ci permettono di diversificare la produzione di farine e incrementare in maniera significativa la capacità di stoccaggio dei prodotti finiti. La condivisione di 150 anni di esperienza, tradizione, filosofie, sogni e valori, ha guidato l'evoluzione di un'azienda che rappresenta una realtà unica nel panorama della lavorazione dei cereali.

## Certificazioni

Tutti gli impianti di produzione Agugiaro & Figna sono automatizzati e equipaggiati con strumentazioni sofisticate al fine di certificare ogni fase del processo produttivo. Il controllo qualità prevede analisi chimico-fisiche particolarmente severe nei due laboratori annessi agli stabilimenti. Per noi, la parola "test" ha la fragranza del pane o di un dolce appena sfornato, ma ha anche la severità della valutazione estetica e dell'assaggio da parte di un'équipe di maestri pasticceri, panificatori e tecnici esperti. Prove inappellabili che determinano o meno l'avvio di una produzione e forniscono suggerimenti e informazioni per ottenere lo standard qualitativo superiore che Agugiaro & Figna garantisce ai propri clienti.

L'azienda è in possesso delle seguenti certificazioni:

FSCC 22000

ISCC PLUS

ISO/TS14067

PEF

BRC

IFS

ISO 22005:2008

ISO 22000:2018

CCPB (PER PRODOTTI BIOLOGICI)

ISO 14001:2015

ISO 50001:2018

ISO 45001:2018

SA8000:2014

KOSHER

HALAL

## Scopo e campo di applicazione

### **SCOPO**

Il Bilancio SA8000 è lo strumento di cui l'azienda ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli stakeholders ed a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA8000 adottata in azienda e di relazione sulle prestazioni “sociali” dell’Azienda e sul loro miglioramento continuo, in merito ai contenuti di SA8000.

Lo scopo del presente documento è fornire una relazione volontaria e verificabile, su come la Agugiaro & Figna valorizza e tutela tutto il personale ricadente nella sua sfera di controllo e influenza, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dalla stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori. Il documento è primariamente basato sulle leggi nazionali, oltre che sulle norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro. Per raggiungere la conformità allo Standard, Agugiaro & Figna dispone di un adeguato ed efficace Sistema di Gestione Qualità, ove fa riferimento nei diversi punti del presente documento.

### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

È applicabile a tutta l’organizzazione di Agugiaro & Figna.

La redazione del Bilancio SA8000 avviene con cadenza annuale, così da evidenziare l’andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

Il Bilancio SA8000 è sottoscritto dalle seguenti figure:

- dal Direttore Generale, Rappresentante della Direzione per l'etica aziendale
- dal Rappresentante per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori RSAL;
- dal Social Performance Team – Gruppo di Lavoro per la Sicurezza.

Il Bilancio SA8000 è reso disponibile agli stakeholders ed al pubblico attraverso la sua libera consultazione sul sito web aziendale.

Nell'analisi dei successivi otto elementi della SA8000, bisogna considerare che i requisiti di questo elemento - Sistema di gestione - sono essenziali per una loro corretta realizzazione, monitoraggio e applicazione.

Il sistema di gestione è la mappa operativa che permette alla Agugiaro & Figna di raggiungere, attraverso il miglioramento continuo, una piena e sostenibile conformità a SA8000, nota anche come “*Performance Sociale*”. Nell'applicazione dell'elemento sistema di gestione, la priorità richiesta è che durante il processo di adeguamento agli elementi dello Standard sia creata, strutturata e mantenuta attiva una partecipazione congiunta dei lavoratori e del management.

Questo è particolarmente importante per identificare e correggere le non conformità, e assicurare il mantenimento della conformità.

## Elementi normativi e loro interpretazione

Agugiario & Figna rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali Agugiario & Figna aderisce, nonché il presente Standard. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali Agugiario & Figna aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, applica la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

Agugiario & Figna inoltre rispetta i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro-Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta di ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale

- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Contratto Collettivo Nazionale
- D. Lgs. 81/08 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- Altri riferimenti normativi per la sicurezza cfr. sistema ISO 45001
- SA8000:2014 Standard
- SA8000:2014 Guidance Document - Updated June 2016
- SA8000:2014 Performance Indicator Annex

Ulteriori riferimenti in merito alla compliance e alla gestione della compliance normativa sono descritti nella procedura del Sistema di Gestione Integrato aziendale PG 6.1 RISK MANAGEMENT.

Per quanto attiene i requisiti di compliance in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro l'azienda ha predisposto l'apposita procedura PAS 01 PRESCRIZIONI LEGALI AMBIENTE E SICUREZZA a cui si rimanda.

## Termini e definizioni, acronimi

**Azienda:** il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile dell'implementazione dei requisiti della presente normativa, incluso tutto il personale (amministratori, dirigenti, management, supervisor e l'organico non-dirigenziale, sia esso assunto direttamente, a contratto o altrimenti rappresentante l'azienda)

**Personale:** tutti gli uomini e donne assunti direttamente e/o sotto contratto da un'azienda (direttori, esecutivi, manager, supervisor e lavoratori)

**Lavoratore:** tutto il personale non facente parte del management

**Fornitore:** un ente commerciale che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda

**Sub-fornitore:** un ente economico della catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in/per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda

**Azione correttiva:** azione intrapresa per porre rimedio ad una non-conformità

**Azione preventiva:** azione intrapresa per prevenire il ripetersi di una non-conformità.

**Bambino:** qualsiasi persona con meno di 16 anni di età

**Giovane lavoratore:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni

**Lavoro infantile:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146

**Lavoro obbligato:** ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente

**Traffico di esseri umani:** l'assunzione, trasferimento, ospitalità o ricezione di persone, mediante l'uso di minaccia, forza, altre forme di coercizione, inganno o per lo scopo di sfruttamento

**Azione di rimedio per i bambini:** ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e hanno terminato tale lavoro

**Rappresentante dei lavoratori:** un lavoratore scelto al fine di facilitare la comunicazione con il management su questioni riguardanti la norma SA8000

**Rappresentante della direzione:** un membro scelto tra il management della società al fine di garantire che i requisiti dello standard siano soddisfatti

**Organizzazione di lavoratori:** un'associazione volontaria di lavoratori organizzati al fine di mantenere e migliorare i termini di occupazione e le condizioni di lavoro

**CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**RE:** Responsabile Etico

**RGS:** Responsabile Gestione Sicurezza

**RSAL:** Responsabile Social Accountability Lavoratori

**RSU:** Rappresentanze Sindacali Unitarie

**SSL:** Sistema di gestione Sicurezza e Salute del Lavoratori

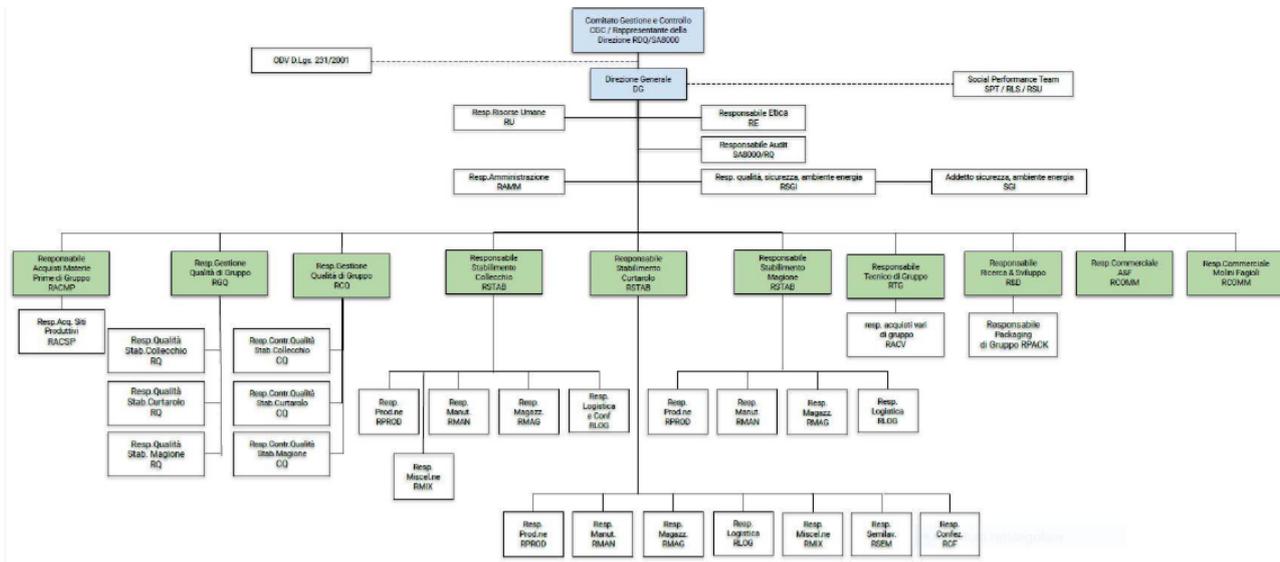
**NC:** Non conformità

**AC:** Azioni Correttive

**AP:** Azioni Preventive

Ulteriori termini e le definizioni riguardanti il Sistema di Social Accountability sono descritti in modo dettagliato nella Norma SA8000, alla quale si fa riferimento.

# L'organigramma aziendale



## Le funzioni di presidio del Sistema di Social Accountability

### AD - Rappresentante della Direzione - SA8000

L'Amministratore Delegato (da ora anche AD) assume titolo di Rappresentante della Direzione per l'Etica. A supporto del Rappresentante della Direzione, l'AD individua anche il Direttore Generale e un Referente Operativo denominato Responsabile Etico. Il Rappresentante della Direzione è responsabile della definizione degli obiettivi di miglioramento e dell'individuazione delle azioni di rimedio necessarie a garantire la conformità ai requisiti della norma, nonché della definizione ed implementazione del Sistema di Gestione. Opera in collaborazione con il Rappresentante SA8000 dei Lavoratori e il Rappresentanti SA8000 di sede, anche tramite l'attivazione di tavoli di dialogo.

### Responsabile Etico

L'AD nomina il Responsabile Etico a presidio del Sistema di Social Accountability. Il Responsabile Etico coadiuva il Rappresentante della Direzione ed è incaricato della realizzazione di tutte le azioni di rimedio pianificate e del funzionamento e mantenimento operativo del Sistema di Gestione SA8000. La figura che ricopre tale ruolo rappresenta un elemento di stabilità del Sistema di Gestione; pertanto, è auspicabile che tale funzione sia ricoperta in via continuativa da una stessa persona, fatto salvo il potere del Direttore Generale di sostituire l'incaricato in caso di:

- inadeguatezza;
- incapacità di raggiungere gli obiettivi prefissati;
- eventuali incompatibilità sopraggiunte successivamente all'assegnazione dell'incarico.

Qualora il Responsabile Etico, nello svolgimento delle sue mansioni ordinarie, sia sotto la responsabilità di un Responsabile di Funzione/Area diverso da quello nominato come Rappresentante della Direzione, quest'ultimo dovrà coordinarsi con il diretto responsabile per definire tempi e modalità di impegno nell'esecuzione dell'incarico in qualità di Responsabile Etico.

### ***RSAL - Il Rappresentante dei Lavoratori SA8000***

Corrisponde di norma con il RSU.

È eletto dai lavoratori e ha il compito di:

- vigilare sull'osservanza della norma;
- raccogliere le segnalazioni da parte dei lavoratori sugli ambiti della norma SA8000;
- organizzare incontri o momenti di confronto coi lavoratori per discutere di eventuali problematiche relative al rispetto e all'applicazione dei requisiti della norma;
- informare i nuovi assunti sulla norma.

Per lo svolgimento della propria attività di controllo consulta periodicamente i Referenti SA8000 degli stabilimenti.

Interagisce con il Rappresentante della Direzione con le seguenti modalità:

- svolgendo funzione consultiva rispetto alla definizione e al miglioramento del Sistema di Gestione;
- riportando le eventuali segnalazioni provenienti dai Lavoratori e concertando gli interventi per il risanamento delle situazioni di violazione dei requisiti della norma SA8000;
- concordando eventuali interventi formativi/informativi con i Lavoratori.

Qualora sia impossibilitato a svolgere il proprio compito viene sostituito dal Rappresentante Supplente.

### ***Referenti dei lavoratori delle sedi distaccate***

Corrisponde di norma con l'RLS.

Svolgono attività di controllo sull'osservanza della norma nella filiale di appartenenza, supportando in tal modo la funzione del Rappresentante dei Lavoratori.

Si relazionano periodicamente con il Rappresentante dei Lavoratori, segnalando tutte le problematiche rilevate.

**Comitato SA8000 - Social Performance Team (SPT)**

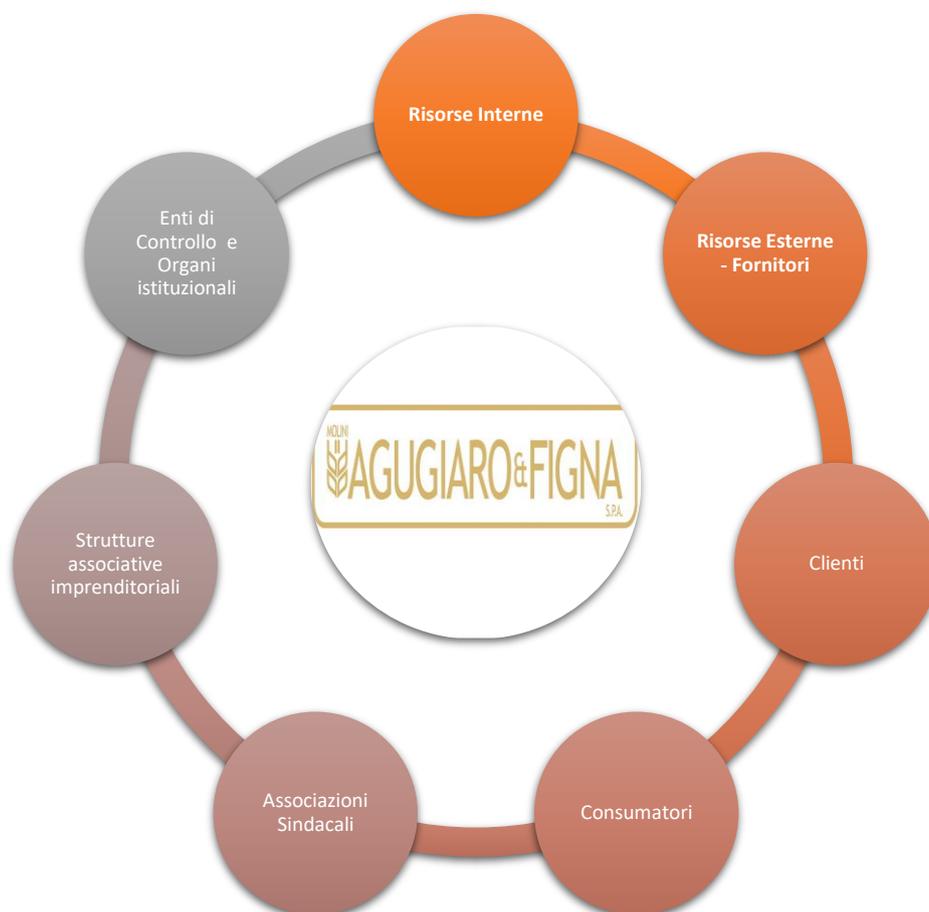
È composto da Direzione Generale, RE, RSAL, i Referenti dei lavoratori delle sedi distaccate. I membri del Social Performance Team (SPT) si confrontano almeno una volta all'anno in sede di riesame direzionale sulle problematiche e gli ambiti di miglioramento relativi al rispetto dei requisiti della norma e all'implementazione del Sistema di Gestione. Il Comitato si riunisce su convocazione di almeno una delle componenti. Nel caso in cui non venga convocato da uno dei rappresentanti, è compito della Direzione Generale provvedere alla convocazione del Tavolo.

Al fine di garantire lo svolgimento della funzione di rappresentanza, l'azienda si impegna a garantire il tempo necessario all'adempimento delle attività che ne derivano.

**Comitato per la Salute e Sicurezza – RSPP – RLS – Delegato Sicurezza - MC**

Figure alle quali sono conferiti compiti di periodica e formale valutazione dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e sicurezza di tutti i lavoratori di Impresa.

## Stakeholders - i portatori di interessi



Le caratteristiche e le aree di intervento di Agugiaro & Figna la configurano come una organizzazione multi-stakeholders che si rivolge a pubblici ed interlocutori differenziati. Per tale motivo, la loro corretta e chiara individuazione si rivela estremamente importante. Non si tratta, infatti, di fornire una mera rappresentazione statica ed astratta dei possibili interlocutori di Agugiaro & Figna, ma attraverso la loro definizione:

- si individua un elemento essenziale per organizzare e rappresentare le informazioni e il coinvolgimento degli stakeholders nella gestione dei processi aziendali e delle aree di rischio Etiche (si veda PG 6.1 RISK MANAGEMENT);
- si dispone di una base di riferimento per individuare gli strumenti di supporto all'informazione, alla consultazione ed alla partecipazione degli stakeholders, e quindi per progettare le iniziative di comunicazione nei loro confronti (si veda P7 COMUNICAZIONE).

La scelta dell'azienda è stata quella di fare riferimento ad un modello di governance che formalizzi categorie generali di stakeholders prendendo come riferimento le relazioni che si instaurano tra Agugiaro & Figna e i diversi attori del sistema di governance.

In questo modo, ponendo l'attenzione sulle diverse relazioni che caratterizzano l'azione di Agugiaro & Figna nei confronti dei suoi interlocutori, è stato possibile giungere alla definizione della mappa dei portatori di interessi.

Di seguito si elenca la descrizione delle interazioni dei principali stakeholders:

## STAKEHOLDERS INTERNI

### COMITATO DI GESTIONE E CONTROLLO

*Cosa fa:*

- Si occupa della gestione ordinaria della società;
- Assume i provvedimenti in materia di ammissione, recesso, esclusione e decesso dei soci e di liquidazione delle azioni possedute;
- Predisporre i regolamenti Statutari ed organizzati che disciplinano i rapporti tra la società ed i soci e che disciplinano il funzionamento della società;
- Elabora il bilancio d'esercizio;
- Relaziona in occasione dell'approvazione del Bilancio in merito ai criteri per il conseguimento dello scopo aziendale;
- Assume provvedimenti di assunzione e licenziamento dei dipendenti.

### LAVORATORI

*Come partecipano al processo etico decisionale:*

la maggior parte dei lavoratori a tempo indeterminato partecipano al processo decisionale e programmatico in quanto membri dell'equipe di lavoro.

### RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI - SPT

*Come partecipano al processo etico decisionale:*

- Svolgono funzione consultiva rispetto alla definizione e al miglioramento del Sistema di Gestione;
- Riportano le eventuali segnalazioni provenienti dai Lavoratori e concertando gli interventi per il risanamento delle situazioni di violazione dei requisiti della norma SA8000;
- Concordano eventuali interventi formativi/informativi con i Lavoratori;
- Svolgono attività di controllo sull'osservanza della norma nella filiale di appartenenza, supportando in tal modo la funzione del Rappresentante dei Lavoratori.

### COLLEGIO SINDACALE

*Come partecipa al processo etico decisionale:*

- Vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento;
- Verifica, con periodicità almeno trimestrale, la regolare tenuta della contabilità sociale;
- Verifica la conformità del bilancio di esercizio e ne esprime un giudizio tramite apposita relazione.

*Come interagiamo:*

- I sindaci possono in qualsiasi momento procedere ad atti di ispezione e controllo;
- I sindaci assistono a tutte le adunanze del CdA e alle assemblee.

## STAKEHOLDERS ESTERNI

### *STRUTTURE ASSOCIATIVE IMPRENDITORIALI*

*Cosa fanno:*

Scopo è quello di relazionarsi con enti pubblici e le rappresentanze sindacali per la negoziazione di accordi nazionali e territoriali.

*Come interagiamo:*

Partecipiamo a tavoli negoziali e acquisiamo informazioni e notizie in merito ai requisiti di compliance etici nella tutela dei lavoratori.

### *ENTI DI CONTROLLO E ORGANI ISTITUZIONALI*

*Chi sono:*

Camera di Commercio ed Agenzia delle Entrate

Azienda USL - servizio Spisal

Direzione Territoriale del Lavoro

Forze dell'Ordine

Centro per l'impiego

INAIL

Organismi di Certificazione

Sindacati

*Come interagiamo:*

L'azienda comunica regolarmente alla Camera di Commercio e all'Agenzia delle Entrate tutti i movimenti che riguardano le proprie attività (apertura attività ed unità locali, variazioni, chiusure, autorizzazioni, eccetera...).

L'Azienda USL - servizio Spisal territorialmente competente monitora l'adeguatezza e la rispondenza ai requisiti previsti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro

La Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente monitora l'adeguatezza e la rispondenza del trattamento dei lavoratori al CCNL e alle normative giuslavoristiche.

Le forze dell'ordine accertano l'eventuale violazione penalistica in materia giuslavoristica e relativa alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Tutte le pratiche relative al personale dipendente dell'Azienda (assunzioni, orari, licenziamenti, etc.) vengono comunicate al Centro per l'Impiego.

All'INAIL sono inoltrate le denunce di infortunio che riguardano i dipendenti.

L'Azienda interagisce con i sindacati garantendo la corretta applicazione di tutte le norme del CCNL dell'industria alimentare e retribuendo le eventuali ore spese dai dipendenti durante le periodiche assemblee sindacali.

Gli organismi di Certificazione e controllo verificano il mantenimento degli standard etici aziendali ed il rispetto dei requisiti di legge.

**RISORSE ESTERNE - FORNITORI***Chi sono:*

I fornitori dell'Azienda forniscono le seguenti tipologie di prodotti e servizi: dalle Cooperative di Servizio agli intermediari nella commercializzazione delle materie prime, dalle consulenze ai produttori di packaging.

Agugiaro & Figna si avvale anche di partnership di gruppo per la gestione dei servizi di logistica, di service, di produzione.

*Come interagiamo:*

Esistono delle relazioni consolidate con alcuni fornitori storici dell'Azienda che garantiscono qualità e costi competitivi in riferimento ai prodotti e/o i servizi offerti.

Nel caso di acquisti di materiali o fornitura di servizi che richiedano investimenti economici importanti, vengono presi in esame diversi preventivi per valutare le offerte migliori.

In conformità al modello HLS (High Level Structure) dei Sistemi di Gestione Integrati, l'Azienda ha elaborato una procedura di prequalificazione e qualificazione dei fornitori, al fine di valutare i requisiti del fornitore sulla base di un criterio di valutazione dei fornitori. I fornitori al fine del rispetto degli standard etici devono sottoscrivere un capitolato etico ed essere sottoposti ad

un processo di valutazione degli standard mediante questionari di autovalutazione e verifiche ispettive.

Alle partnership di gruppo Agugiaro & Figna impone le stesse policy aziendali in materia di rispetto degli standard etici.

## **CLIENTI - CONSUMATORI**

*Chi sono:*



### **INDUSTRIA**

Il gruppo Agugiaro & Figna, forte dell'esperienza dei suoi tecnici e del livello qualitativo della sua produzione, può oggi rispondere con perfetta precisione alle richieste specifiche del settore industriale attraverso una produzione dedicata di farine taylor-made e la realizzazione di semilavorati su ricetta del cliente. L'elevata qualità della nostra offerta è inoltre garantita da: due laboratori d'analisi e controllo, un sistema di logistica strategica delle piattaforme di produzione per forniture sempre tempestive e un centro tecnico applicativo per lo sviluppo di prodotti finiti e relative farine.

### **GROSSISTI**

Da sempre Agugiaro & Figna serve con molta attenzione questo mercato. Ingenti investimenti in ricerca e logistica ci permettono di offrire ai nostri clienti grossisti un servizio attento e puntuale caratterizzato da: una vasta gamma di prodotti sempre innovativi e una qualità eccellente e costante. I nostri clienti in Italia e all'estero ci permettono di coprire con capillarità tutto il territorio nazionale ed oltre 70 paesi.

### **GDO**

L'impegno dedicato dal gruppo Agugiaro & Figna al mondo della grande distribuzione si estrinseca attraverso lo sviluppo di prodotti sempre nuovi in stretta collaborazione con il marketing del cliente, la realizzazione di prodotti finiti con relativo studio del packaging, e stage di formazione del personale del cliente su particolari progetti, processi produttivi o prodotti. Commercializziamo, inoltre, una linea di prodotti biologici completa e integralmente certificata, produciamo una linea completa di farine macinate a pietra per andare incontro alle sempre più

diversificate esigenze del consumatore. La distribuzione dei prodotti può contare su un efficace programma logistico strategico che garantisce forniture sempre tempestive.

### *ARTIGIANI*

All'artigiano da sempre l'Agugiaro & Figna riserva grande dedizione. I professionisti di questo settore sono coloro cui ci ispiriamo per rendere perfette le nostre farine. Sappiamo che saranno loro, con la loro esperienza a rendere unico ed inimitabile il nostro prodotto. Le loro richieste costituiscono il punto di partenza per perfezionarci. Per questo vengono affiancati dai nostri tecnici, con prove e dimostrazioni periodiche nei nostri laboratori o presso le loro sedi. Un servizio rivolto sia all'artigianato alla ricerca delle ultime novità sia al cliente che necessita lo sviluppo di nuovi prodotti. Grazie all'eccellente know-how nella produzione di farine e semilavorati, l'Agugiaro & Figna ha deciso di affiancare i propri clienti nella creazione e sperimentazione di nuovi prodotti e nella messa a punto di tutta la propria gamma. I tecnici di laboratorio del gruppo Agugiaro & Figna, costituiscono un corpo docente attraverso cui insegnare il miglior utilizzo dei prodotti, così da fornire gli strumenti per divenire panificatori, pasticceri e pizzaioli professionali.

### *Come partecipano al processo etico decisionale:*

L'altissimo livello concorrenziale, il crollo della competitività dovuta sia all'alto indice di pressione fiscale che al regime concorrenziale portato da nuovi mercati e nuovi concorrenti non vincolati da obblighi normativi o da principi etici, ha portato Agugiaro & Figna a dover riconsiderare ormai da tempo la tipologia di clientela e di consumatori a cui indirizzarsi. Tale percorso ha portato Agugiaro & Figna ad orientare il prodotto innalzando gli standard qualitativi. La commercializzazione di prodotti alimentari di alta qualità porta come conseguenza un'alta aspettativa valoriale sia da parte del cliente diretto che da parte del consumatore.

## I processi di coinvolgimento dei portatori di interessi

Data l'articolazione degli stakeholders rappresentata nel punto precedente e considerando i diversi livelli di coinvolgimento possibili (informazione, consultazione e partecipazione)<sup>1</sup> è necessario porsi l'obiettivo di utilizzare, a regime, un mix di strumenti in relazione alle molteplici finalità comunicative e alle caratteristiche degli interlocutori da raggiungere con la comunicazione.

Facendo riferimento ai tre livelli di coinvolgimento, sceglie in sede di prima applicazione quello dell'informazione utilizzando al meglio gli strumenti di comunicazione via internet in quanto capaci di raggiungere una molteplicità di portatori di interesse garantendo il minor costo per contatto.

I livelli di coinvolgimento dei portatori di interessi sono definiti prendendo come riferimento il Documento dell'OECD Citizens as Partners - Handbook on information, consultation and public participation in policy-making:

- l'informazione è intesa come una relazione ad una via tra Agugiaro & Figna e gli stakeholders e consiste in misure per diffondere dati e comunicazioni senza che ciò comporti un riscontro attivo dai soggetti interessati.
- la consultazione è una relazione a due vie in cui gli stakeholders forniscono un feedback all'azienda relativamente ai temi che la stessa ha sottoposto alla loro attenzione.
- la partecipazione è una relazione basata su di una partnership (non necessariamente formale) tra Agugiaro & Figna e gli stakeholders, nella quale tali soggetti intervengono attivamente nella definizione del processo di partecipazione e del contenuto dei temi da affrontare.

### STAKEHOLDERS INTERNI

- *Azionisti;*
- *Dipendenti e collaboratori;*
- *Rappresentanze sindacali interne;*
- *Management.*

---

<sup>1</sup> I livelli di coinvolgimento dei portatori di interessi sono definiti prendendo come riferimento il Documento dell'OECD *Citizens as Partners - Handbook on information, consultation and public participation in policy-making*

In relazione a questi, le aspettative attese come risultato dell'adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

- preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la reputazione dell'Azienda;
- migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- facilitare il dialogo aziendale ed il confronto con le Rappresentanze dei lavoratori;
- migliorare il clima aziendale tramite una maggiore tutela dei lavoratori e il coinvolgimento degli stessi nel raggiungere degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

## STAKEHOLDERS ESTERNI

- *Fornitori;*
- *Clienti;*
- *Organizzazioni sindacali territoriali;*
- *Pubblica Amministrazione ed Enti di Controllo;*
- *Partner (del gruppo);*
- *Consumatori;*
- *Organizzazioni non governative.*

Le aspettative degli Stakeholders esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA8000.

Infine, tutte le parti interessate possono contribuire al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale comunicando mediante il questionario posto in allegato:

- segnalazioni nel merito rispetto alle prestazioni sociali;
- segnalazioni sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso.

# Il Bilancio Sociale SA8000 ed il Manuale di Gestione

## LAVORO INFANTILE E MINORILE

Divieto di impiego di lavoro infantile nel ciclo produttivo.

Agugiario & Figna non utilizza o dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Tutto il personale dell'azienda è assunto in conformità alla normativa nazionale vigente e deve aver raggiunto la maggior età. Nel caso in cui venissero effettuati contratti di apprendistato con giovani lavoratori, l'Agugiario & Figna si impegna ad impartire loro l'insegnamento necessario affinché possano conseguire la capacità tecnica per inserirsi nel mondo del lavoro.

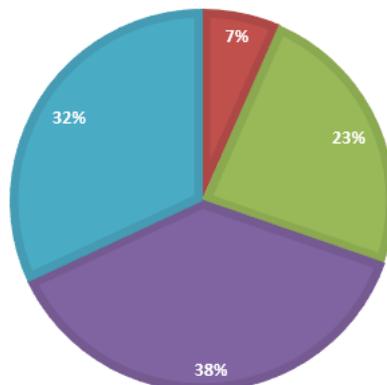
Agugiario & Figna ha stabilito e mantiene attiva la propria politica sul lavoro infantile ed il programma di rimedio per i minori che dovessero trovarsi nella situazione di dover lavorare. I contenuti di tale documento sono comunicati a tutto il personale e alle parti interessate.

Agugiario & Figna non espone giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

Di seguito riportiamo la composizione per fasce d'età del personale dell'azienda:

Fascia età anagrafica	Totale	Collecchio		Curtarolo		Rivolta	
		M	F	M	F	M	F
meno di 25	<b>9</b>	5	0	4	0	0	0
tra i 25 e i 34	<b>30</b>	15	3	8	4	0	0
tra 35 e 49	<b>50</b>	14	9	21	6	0	0
più di 50	<b>42</b>	9	9	20	4	0	0
	<b>131</b>	<b>43</b>	<b>21</b>	<b>53</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

■ meno di 25 ■ tra i 25 e i 34 ■ tra 35 e 49 ■ piu di 50



Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche.

### **MANUALE DI GESTIONE**

La Direzione chiarisce nella politica di responsabilità sociale il divieto di assumere personale al di sotto di 16 anni e garantire che siano attivate procedure e azioni volte ad evitare che siano erroneamente impiegati giovani lavoratori e promuovere il loro recupero se lavoratori.

La Direzione al fine di dare garanzia che nessun giovane lavoratore sia erroneamente impiegato in azienda, all'atto della selezione, si accerta della veridicità dei dati anagrafici del candidato nonché, all'atto dell'assunzione, richiede copia dei documenti d'identità, del libretto di soggiorno in Italia (se cittadino non dell'Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCNL.

Inoltre, deve indicare, in caso di richiesta di accesso al lavoro da parte di giovani lavoratori, le modalità corrette di accesso al lavoro, suggerendo al giovane lavoratore, o contattando direttamente, le strutture più idonee (es. centri per l'impiego, sindacati ecc.).

Il RE in collaborazione con l'Ufficio Acquisti deve sensibilizzare i Fornitori al rispetto dei principi dettati dalla norma SA8000 affinché non facciano uso di lavoro infantile e s'impegnino, in forma scritta, al rispetto di questo principio ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Agugiaro & Figna.

Il Responsabile del sistema di responsabilità sociale s'impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano ad impiegare giovani lavoratori. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) o le visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbiano rilevato difformità sul fronte del lavoro minorile. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione da parte di Agugiaro & Figna.

### **EVIDENZE DOCUMENTALI**

L'azienda ha predisposto la procedura PG 6.2 RISORSE UMANE ed in particolare l'istruzione Operativa IO 2-6.2 TUTELA DEI MINORI attraverso cui viene monitorato il rispetto di tale requisito e viene regolamentata la modalità di selezione del personale. Le eventuali segnalazioni possono pervenire anche dagli stakeholders secondo le modalità descritte nell'istruzione operativa di IO 01-P4 Whistleblower.

Per quanto attiene il rapporto con i fornitori l'azienda ha predisposto la procedura PG 7.4 Approvvigionamento, attraverso cui vengono programmate le verifiche dei fornitori e definiti i capitoli etici dei fornitori.

Per quanto attiene l'attività di monitoraggio è riferita ai propri fornitori, disciplinata secondo le modalità descritte dalla P 3 APPROVVIGIONAMENTO e dall'Istruzione Operativa IO 2-6.2 TUTELA DEI MINORI.

**OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	TARGET	REPORTING AL 31/12/2023
<b>LAVORO INFANTILE E MINORILE E LAVORO OBBLIGATO</b>	L'azienda non deve avvalersi di lavoro giovanile - verifica sui fornitori	Trasmissione e Sottoscrizione Capitolato etico Somministrazione e verifica questionario di autovalutazione	Acquisti RQ - per verifica RE - per definizione standard	Febbraio di ogni anno	AD	Trasmissione ad almeno il 30% dei fornitori a seconda della categoria di rischio (Alto e Molto alto)	<b>Obiettivo raggiunto</b> Totale fatturato fornitori 2023: 157.372.857 euro 100% albo fornitori  Totale fatturato fornitori con rischio alto e molto alto: 132.142.136 euro  Questionari somministrati a tutti i fornitori: 144  Questionari ritornati Compilati 84/144 – 58,33%  Dato 2023 Totale questionari somministrati 9,84%  Dato 2022 Totale questionari somministrati 7,17%
		Revisione dell'indice di significatività dei fornitori alla luce dei dati aggiornati al 31/12/2023  Invio e re-invio ai fornitori critici (indice programmazione molto alto - alto) del questionario e del capitolato etico ai fini della sottoscrizione.	Acquisti RQ - per verifica RE - per definizione standard	Dicembre 2023 per verifica riscontro ed eventuali azioni correttive	AD	Trasmissione ai fornitori critici	<b>Obiettivo raggiunto</b> Riqualficati indici di significatività dei fornitori alla luce dei criteri di valutazione dei fornitori rispetto allo Standard Etico Concluso piano audit fornitori 2023  4 fornitori additati Indice d'impatto alto e altissimo + verifica fornitore esclusivo ITG Srl  Avviata campagna audit 2024

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

## INDICATORI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2023
<b>LAVORO INFANTILE E MINORILE E LAVORO OBBLIGATO</b>	L'azienda non deve avvalersi di lavoro giovanile - verifica sui fornitori	N° di addetti minorenni in azienda	0	RE Ufficio Personale Acquisti	Annuale	0

## ANALISI DEL DATO

Allo stato attuale la fascia di età maggiormente rappresentata sono i lavoratori in età compresa tra i 35 e i 49 anni, che rappresentano una tendenza costante tra le fasce di lavoratori, anche nel raffronto con gli anni precedenti, con un indice che si attesta anche quest'anno al 38%. La fascia di età compresa tra i 25 e i 34 anni risulta 23% della forza lavoro. La fascia di età alta, superiore ai 50 anni si conferma al 32%, invariata rispetto all'anno precedente. I lavoratori con età inferiore ai 25 anni sono invece incrementati nel tempo fino al 7%. Allo stato attuale in Agugiaro & Figna non sono presenti tirocini formativi, tirocini in area lavoro, tirocini di alternanza scuola-lavoro e apprendistato impiegante lavoro minorile. Dall'analisi comparativa al 31/12/2022 della ripartizione per fascia d'età dei dipendenti si riscontra che l'incidenza sulle fasce di età rileva una rappresentazione sostanzialmente stabile della popolazione lavorativa, che incrementa la quota degli over 50 conseguenza dell'invecchiamento dei lavoratori già in forze. Questo elemento è stato ulteriormente rafforzato (come emerge anche dalla tabella dei nuovi ingressi):

- dalla selezione e assunzione di profili con competenze già acquisita in fasce d'età media
- dal mancato inserimento di nuovi profili in fascia d'età under 25
- dall'emergenza COVID-19 che ha ritardato i processi di espansione ed i piani di inserimento lavorativi.

Il dato è rilevato su un campione già abbastanza significativo anche sulla filiera dei fornitori. La natura dei servizi richiesti e dei prodotti e materie prime fornite, sia per area territoriale che per tipo di materia prima (processi altamente automatizzati nel coltivo del settore cerealicolo), vede difficile un impiego anche in filiera di lavoratori minori o infantili. Non si ha riscontro di casi tra i fornitori campionati di dipendenti o lavoratori minorenni.

## LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

*Divieto di impiego di lavoro forzato o coatto.*

Agugiario & Figna in ottemperanza alle leggi vigenti, non ricorre né sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare depositi o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda. Il personale, al momento dell'assunzione viene informato in merito alle clausole contrattuali, che sottoscrive, ed alla composizione della busta paga. Presso le sedi aziendali non si ricorre a personale addetto alla vigilanza, fatta eccezione per istituti di vigilanza esterna che tutelano la proprietà aziendale e che ricorrono solo in caso di attivazione della procedura-dispositivo "uomo a terra".

Presso Agugiario & Figna non lavorano detenuti in regime di Lavoro esterno (art. 21 O.P.).

Agugiario & Figna organizza, inoltre, periodicamente delle riunioni con il personale per mantenerlo informato sui requisiti contrattuali che disciplinano i rapporti di lavoro con l'azienda. Agugiario & Figna registra le ore di lavoro effettuate dal personale attraverso un badge ed un sistema informativo di rilevazione presenze. Tali registrazioni sono archiviate dal Responsabile dell'ufficio personale.

### TURN OVER DEL PERSONALE 01/01/2023 – 31/12/2023

Anno	Periodo campione	Tipologia	Entrate	Uscite
2023	01/01 - 31/12	Determinato	6	1
		Indeterminato	18	15*

\*si segnala che 8 uscite sono relative alla chiusura dello stabilimento in affitto di ramo d'azienda di Rivolta d'Adda al 30/06/2023 - una risorsa trasferita presso il sito di Collecchio.

### MANUALE DI GESTIONE

La *Direzione* ha chiarito nella politica di responsabilità sociale che si astiene dal ricorrere o dare sostegno all'utilizzo del lavoro obbligato<sup>2</sup>.

La *Direzione* al fine di dare garanzia che Agugiario & Figna non ricorre a qualsiasi forma di lavoro obbligato si astiene, all'atto dell'assunzione, dal richiedere al personale di lasciare depositi e/o documenti d'identità originali. Nel caso in cui i documenti venissero custoditi per attività amministrative e relative alla gestione del personale viene comunque garantita attraverso apposita registrazione la consegna e riconsegna dello stesso.

La *Direzione* assicura inoltre:

- la libertà di andarsene alla fine del turno di lavoro, secondo quanto stabilito dal CCNL;

<sup>2</sup> Lavoro obbligato: vedi definizione alla pagina n. 5 della Norma SA8000:2008 (traduzione C.I.S.E.)

- una chiara diffusione dell'informazione delle regole aziendali e delle modalità di recesso dal contratto di lavoro (in particolare: libertà dei lavoratori di licenziarsi quando lo desiderano e conoscenza della modalità di erogazione dell'ultima retribuzione).

La *Direzione* in caso di difformità al requisito in oggetto dispone immediate azioni correttive volte a garantire il divieto a ricorrere a qualunque forma, certa o potenziale, di lavoro obbligato esercitato dall'azienda stessa o da consulenti esterni e fornitori in genere. Tale azione correttiva deve essere evidenziata nel modulo apposito (vedi P5 Azioni correttive) e deve essere effettuato monitoraggio mensile delle azioni intraprese. Al fine di avere riscontro di tali non conformità anche da stakeholders esterni o attraverso forma anonima l'azienda ha predisposto la procedura IO 01-4 Whistleblower (allegata al presente documento).

Il *RE* in collaborazione con l'Ufficio Acquisti deve sensibilizzare i Fornitori al rispetto dei principi dettati dalla norma SA8000 affinché non facciano uso di lavoro obbligato e s'impegnino in forma scritta al rispetto di questo principio, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Agugiaro & Figna.

Il *Direttore Generale* supportato da Agugiaro & Figna s'impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano ad usufruire di lavoro obbligato. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) e/o delle visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbia rilevato difformità sul fronte del lavoro obbligato. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione periodica da parte di Agugiaro & Figna.

## **EVIDENZE DOCUMENTALI**

L'azienda ha predisposto la procedura PG 6.2 RISORSE UMANE ed in particolare l'istruzione Operativa IO 2-6.2 TUTELA DEI MINORI attraverso cui viene monitorato il rispetto di tale requisito. Le eventuali segnalazioni possono pervenire anche dagli stakeholders secondo le modalità descritte nell'istruzione operativa di IO 01-P4 Whistleblower.

Per quanto attiene il rapporto con i fornitori l'azienda ha predisposto la procedura PG 7.4 Approvvigionamento, attraverso cui vengono programmate le verifiche dei fornitori e definiti i capitoli etici dei fornitori.

Per quanto attiene l'attività di monitoraggio è riferita ai propri fornitori, disciplinata secondo le modalità descritte dalla P 3 APPROVVIGIONAMENTO e dall'Istruzione Operativa IO 2-6.2 TUTELA DEI MINORI.

**OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	REPORTING AL 31/12/2023
<b>LAVORO FORZATO E OBBLIGATO</b>	L'azienda non deve avvalersi di lavoro forzato e obbligato	Attuazione politica integrata Attuazione laddove necessario procedura presa in carico documentazione d'identità lavoratori Definizione prassi verifica periodica permesso di soggiorno \ diritto al lavoro per cittadini extracomunitari Integrazione verifica ispettiva per Fornitori	PERSONALE RE - per definizione standard	Gennaio 2024	AD	verifica sistematica su diritto al lavoro cittadini extracomunitari  trasmissione doc fornitori come da capitolato  verifica in situ su almeno 4 fornitori	<b>Obiettivo raggiunto</b> per 4 fornitori  Al 31/12/2023 4 nuovi fornitori

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

**INDICATORI**

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2023
<b>LAVORO FORZATO E OBBLIGATO</b>	L'azienda non deve avvalersi di lavoro forzato e obbligato	Numero di segnalazioni Interne - whistleblower - analisi di clima	0	RE	Annuale	0

**ANALISI DEL DATO**

Allo stato attuale non si riscontrano criticità rispetto al requisito specifico. Anche rispetto alla verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive campionarie effettuate non hanno rilevato criticità significative.

**SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

*Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro*

Agugiaro & Figna tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti riguardo a tutti i relativi rischi, garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre e adotta le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

L'azienda ha nominato un Delegato della Sicurezza che sia responsabile della salute e della sicurezza di tutto il personale e dell'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti nella norma, nonché un Responsabile per la sicurezza dei lavoratori.

Tutto il personale dell'azienda riceve una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e tale formazione viene ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. L'azienda ha stabilito sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale (come risulta dalla valutazione dei rischi ai sensi dall'art. 28 e 29 del D. Lgs. 81/08 e successive modifiche).

Agugiaro & Figna garantisce, per l'utilizzo di tutto il personale, bagni puliti ed accesso ad acqua potabile.

Di seguito si riepilogano gli infortuni negli ultimi 10 anni:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>N° infortuni</b>	0	0	0	3	4	3	2	5	3	3
<b>IF</b>	0	0	0	22,34	25,03	16,93	11,28	26,86	15,64	12,29
<b>IG</b>	0	0	0	0,79	0,74	0,43	0,17	0,75	0,18	0,09
<i>INDICE DI FREQUENZA (IF)</i>	calcolato secondo la formula: n. infortuni anno X 1.000.000 / n. ore lavorate anno									
<i>INDICE DI GRAVITA' (IG)</i>	calcolato secondo la formula: n. giorni assenza per infortunio X 1.000 / n. ore lavorate anno									

## MANUALE DI GESTIONE

Agugiaro & Figna ha ritenuto essenziale dotarsi di un Sistema di Gestione Integrato che vuole essere conforme ai requisiti della norme UNI EN ISO 14001:2015 – UNI EN ISO 50001:2018 – ISO 45001:2018 – SA8000:2014 (Approccio Sistemico alla Gestione) per meglio rapportarsi con i propri clienti e per meglio esprimere il proprio potenziale produttivo, fornendo ai propri dipendenti il miglior ambiente di lavoro sia in termini di sicurezza che di organizzazione del tempo e delle mansioni (Coinvolgimento del Personale) che di rispetto nei principi di etica e di rispetto del lavoratore.

La *Direzione* chiarisce nella politica di responsabilità sociale che viene garantito il rispetto delle normative, nazionali ed internazionali, vigenti sul tema della salute e della sicurezza dei lavoratori e l'attivazione di procedure e azioni volte ad assicurare che nessun dipendente o collaboratore sia erroneamente impiegato in situazioni, attuali o potenziali, pericolose, rischiose o nocive per la salute.

*Il Responsabile della Salute e delle Sicurezza dei Lavoratori (RSPP)* il RGS e il RE al fine di conformarsi al requisito e agli obblighi di legge vigenti deve, non solo, ma in particolare:

- assicurare l'elezione di un Rappresentante per la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori;
- garantire un luogo di lavoro salubre e sicuro, attuando azioni di prevenzione di incidenti e danni alla salute, sia nel corso del lavoro che in conseguenza ad esso;
- assicurare che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare, adeguata e documentata in materia di salute e sicurezza. Il personale deve

quindi conoscere le nozioni di pronto soccorso e l'ubicazione delle cassette di pronto soccorso nonché le uscite e gli interruttori di sicurezza;

- predisporre criteri per individuare, evitare e affrontare potenziali rischi per la salute e la sicurezza, incluse le situazioni di emergenza;
- garantire servizi igienici puliti, accesso all'acqua potabile e strutture igieniche per la conservazione degli alimenti;
- assicurare che sia predisposto un sistema disciplinare per chi non rispetti le regole a tutela della salute e della sicurezza;
- assicurare che siano disponibili rapporti di test volti a verificare l'esistenza di sostanze tossiche nell'ambiente di lavoro, qualora necessario.

Il RGS con il supporto del RE in caso di difformità dispone immediate azioni correttive volte a garantire il pieno rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti in materia. Tale azione correttiva deve essere evidenziata nel modulo apposito (vedi P5 AZIONI CORRETTIVE) e deve essere effettuato monitoraggio mensile delle azioni intraprese. Il RGS congiuntamente al RE deve sensibilizzare i fornitori al rispetto dalla norma SA8000 ISO 45001 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e deve richiedere il loro impegno, in forma scritta, a tale adempimento, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Agugiaro & Figna.

Il RGS congiuntamente al RE s'impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano in situazione di difformità al requisito. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) o le visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbiano rilevato difformità sul fronte del lavoro obbligato. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione mensile da parte di Agugiaro & Figna.

### EVIDENZE DOCUMENTALI

L'azienda ha adottato per lo stabilimento di Collecchio il Sistema di Gestione della Sicurezza ISO 45001:2018.

Per quanto attiene la sede di Curtarolo e Rivolta d'Adda l'azienda ha predisposto la procedura PG 6.2 Standard Salute e Sicurezza Aziendali in cui sono indicati i requisiti di conformità in materia di salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro. La procedura IO 01\_7.5.3\_EMERGENZA E RICHIAMO DEL PRODOTTO evidenzia la modalità di gestione delle emergenze per entrambe le sedi. Le eventuali segnalazioni possono pervenire anche dagli stakeholders secondo le modalità descritte nell'istruzione operativa di IO 01-P4 Whistleblower.

Per quanto attiene il rapporto con i fornitori l'azienda ha predisposto la procedura PG 7.4 APPROVVIGIONAMENTO, attraverso cui vengono programmate le verifiche dei fornitori e definiti i capitolati etici dei fornitori.

Per quanto attiene l'attività di monitoraggio è riferita ai propri fornitori, disciplinata secondo le modalità descritte dalla P3 APPROVVIGIONAMENTO e dall'Istruzione Operativa IO 2-6.2 TUTELA DEI MINORI.

### OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	REPORTING AL 31/12/2023
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	L'azienda deve implementare, mantenere e migliorare il sistema della sicurezza aziendale in modo da minimizzare il rischio infortuni	✓ adozione sistema di gestione ISO 45001:2018 per la sede di Collecchio	RSP RGS	GENNAIO 2024	Datore di Lavoro	Tendere all'obiettivo 0 infortuni	<b>Obiettivo non raggiunto</b>  Il dato rileva la presenza di tre infortuni sul lavoro, pertanto, non si è avuto un decremento degli indici IG e IF.
		✓ estensione delle procedure del sistema di gestione ISO 45001:2018 a tutte le sedi				IG IF di comparazione infortuni in miglioramento continuo rispetto agli anni precedenti.	

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

### INDICATORI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2023
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	L'azienda deve implementare, mantenere e migliorare il sistema della sicurezza aziendale in modo da minimizzare il rischio infortuni	N° di infortuni	0	RSP RGS	Annuale	3
		IG	±10%			0,09
		IF	±10%			12,29
		N° malattie professionali	0		0	

### ANALISI DEL DATO

Il dato relativo alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro rileva un miglioramento dell'indice di performance rispetto alla comparazione degli IG e IF dell'anno precedente.

Il dato rileva la presenza di 3 infortuni sul lavoro ed una riduzione degli indici IG e IF.

Tale dato va tuttavia analizzato a fronte della bassa incidenza complessiva degli infortuni in generale, e va comparato ad una tendenza di sostanziale incremento del dato a livello nazionale.

Il numero degli infortuni rimane sostanzialmente poco significativo e comunque inferiore all'incidenza infortunistica rilevata a livello statistico da INAIL.

L'Azienda si fa costantemente promotrice dell'obiettivo di miglioramento continuo degli 0 infortuni.

In relazione ai casi COVID-19 conclamati dei lavoratori, nessuno è riferibile ad infortuni professionali, non si sono rilevati cluster virali, non si è avuto luogo ad ispezioni delle autorità sanitarie.

Rispetto alla verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive campionarie effettuate non hanno rilevato criticità. Non sono state riscontrate particolari criticità nel corso del 2023.

## **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Agugiaro & Figna rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva nei modi e nei tempi definiti dalla legge.

L'azienda ha inteso rafforzare questa posizione anche attraverso la nomina formale dei rappresentanti SA8000 della direzione e dei lavoratori oltre ai responsabili dei lavoratori per sede, i quali dovrebbero favorire il confronto fra le parti in un'ottica di miglioramento continuo delle prestazioni dell'azienda.

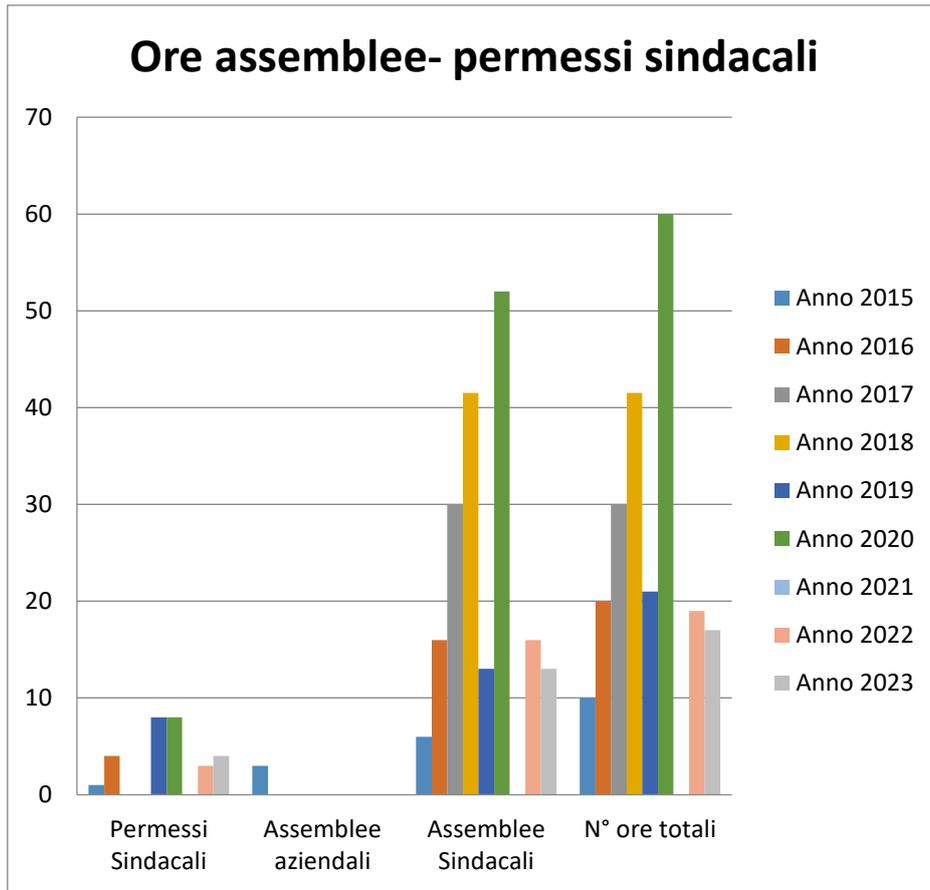
La Direzione non ostacola in alcun modo la volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni, scioperi ecc.

Attualmente presso l'azienda Agugiaro & Figna vi sono lavoratori iscritti ad organizzazioni sindacali, tali organi sono rappresentati allo stato attuale da un'unica sigla sindacale.

L'azienda, comunque, garantisce che i rappresentanti sindacali non siano soggetti a discriminazione e che tali rappresentanti comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro.

Tutti i contratti di lavoro applicati dall'azienda riferiscono al CCNL del settore "Industria Alimentare".

Di seguito si richiamano i principali dati aziendali rispetto al requisito.



## MANUALE DI GESTIONE

La *Direzione* al fine di conformarsi al requisito e agli obblighi di legge vigenti:

- assicura il diritto dei lavoratori alla libera associazione e alla contrattazione collettiva;
- organizza azioni volte a favorire l'esercizio di tale diritto qualora limitato dalla legge vigente;
- garantisce che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul luogo di lavoro e che possano comunicare con i propri associati;
- documenta le modalità di gestione delle rivendicazioni sindacali, scioperi o vertenze sindacali;
- assicura la nomina del Rappresentante SA8000 per i lavoratori attraverso un accordo con le associazioni sindacali esistenti.

La *Direzione* in caso di difformità al requisito in oggetto dispone immediate azioni correttive al fine di garantire il pieno rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti in materia. Tale azione correttiva deve essere evidenziata nel modulo apposito (vedi P5 AZIONI CORRETTIVE) e deve essere effettuato monitoraggio mensile delle azioni intraprese.

Il *RE* in collaborazione con l'Ufficio Acquisti deve sensibilizzare i Fornitori al rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti in materia di libertà di

associazione e di contrattazione collettiva dei lavoratori e deve richiedere il loro impegno, in forma scritta, a tale adempimento, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Agugiaro & Figna.

Il RE s'impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano in situazione di difformità rispetto al requisito. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) o le visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbiano rilevato difformità sul fronte del lavoro obbligato. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione mensile da parte di Agugiaro & Figna.

### EVIDENZE DOCUMENTALI

L'azienda ha predisposto la procedura PG 6.2 RISORSE UMANE ed in particolare l'istruzione IO 01-P4 Whistleblower per segnalare eventuali anomalie sia in forma palese che in forma anonima.

Per quanto attiene il rapporto con i fornitori l'azienda ha predisposto la procedura PG 7.4 Approvvigionamento, attraverso cui vengono programmate le verifiche dei fornitori e definiti i capitolati etici dei fornitori.

Per quanto attiene l'attività di monitoraggio è riferita ai propri fornitori, disciplinata secondo le modalità descritte dalla P 3 APPROVVIGIONAMENTO e dall'Istruzione Operativa IO 2-6.2 TUTELA DEI MINORI.

### OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	REPORTING AL 31/12/2022
<b>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>	Migliorare la contrattazione collettiva a livello aziendale	Promozione istituzione organo di rappresentanza Sindacale ai fini dello Standard SA8000 Integrazione -Effettuazione incontri SPT e comitato per la sicurezza - Effettuazione incontri con Rappresentanza sindacale territoriale per presentazione progetto SA 8000	Tavoli di lavoro Comunicazione interna - registrazione comunicazione interna- esposizione comunicazione in bacheca AD RSU SPT	per riunioni SPT Dicembre 2023	Datore Di Lavoro	Attività attuate.	<b>Obiettivo raggiunto</b>  Riunione SPT: 4 incontri nel corso del 2023  20/01/23 23/02/2023 31/05/2023 19/07/2023  In corso: 1/01/2024

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

**INDICATORI**

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILI TÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILI TÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2023
<b>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>	Migliorare la contrattazione collettiva a livello aziendale	Ridurre o mantenere il n° Ore di sciopero	10 pro-capite	RE Ufficio Personale	Annuale	<b>0</b>
		Ridurre il numero di contenziosi	3	RE Ufficio Personale	Annuale	<b>0</b>
		N° di iscritti al sindacato	Non è fissato nessun traguardo. L'azienda non pone ostacoli alla libertà dei lavoratori di aderire ad OO.SS. Si esegue solo il monitoraggio dell'indicatore	RE Ufficio Personale	Annuale	<b>5</b>
		Ore di assemblee sindacali retribuite	+10	RE Ufficio Personale	Annuale	<b>Obiettivo raggiunto 17</b>

**ANALISI DEL DATO**

Nel corso del 2023 non sono emerse rimostranze.

Il numero di ore dedicate ad assemblee sindacali e permessi è stato 17 nel corso dell'anno con un lieve decremento rispetto all'anno precedente.

Rispetto alla verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive campionarie effettuate non hanno rilevato criticità. Rispetto alle evidenze documentali i principali fornitori rilevano una sostanziale conformità.

**DISCRIMINAZIONE**

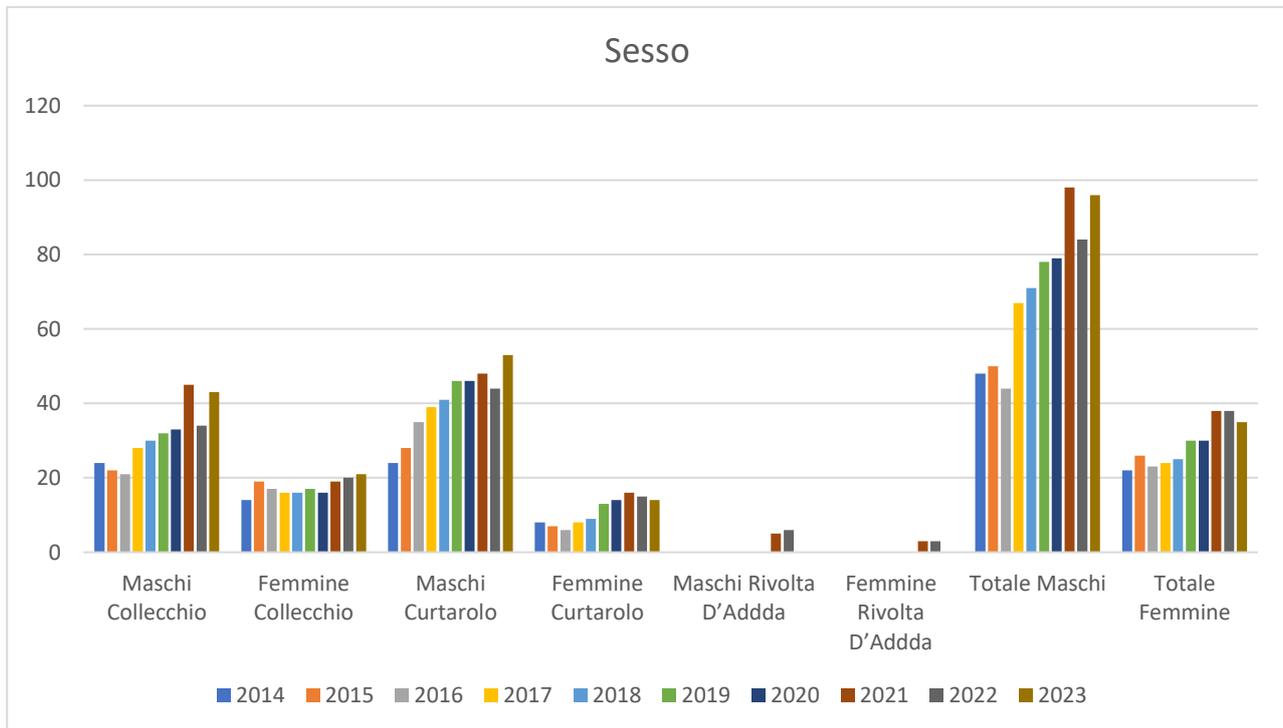
Agugiaro & Figna, in ottemperanza alla legislazione vigente, non attua o da sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, cetò, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Il personale di Agugiaro & Figna è assunto attraverso colloqui effettuati dalla Direzione con la collaborazione dei responsabili di Funzione interessati. Il colloquio consiste nella verifica del possesso dei requisiti minimi stabiliti per la funzione in oggetto e delle precedenti esperienze lavorative.

Agugiaro & Figna non interferisce con l’esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Agugiaro & Figna non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

Nel grafico seguente è riportata la composizione, in valore assoluto, degli addetti maschili e femminili dell’azienda.



Di seguito, il grafico relativo alla nazionalità dei lavoratori:



Tutti i dipendenti di Agugiaro & Figna sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

### MANUALE DI GESTIONE

La *Direzione* impone il divieto di attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nei percorsi di carriera, nel licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

La *Direzione* al fine di conformarsi al requisito e agli obblighi di legge:

- assicura che non siano attuate discriminazioni di alcun tipo verso i lavoratori (siano essi in sede che a domicilio) come stabili nella politica di responsabilità sociale e come imposto dalla norma SA8000 nonché dalle leggi vigenti, nazionali ed internazionali;
- assicura che non vi siano interferenze con il diritto del personale di seguire principi o pratiche e soddisfare, quindi, esigenze ad esse connesse;
- evita e fa evitare comportamenti, gesti, linguaggi o contatto fisico che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- documenta chiaramente le modalità di gestione di situazioni, attuali o potenziali, di discriminazione;
- documenta chiaramente le modalità con cui i lavoratori possono porgere reclami in modo anonimo o comunque senza conseguenze negative sul lavoratore stesso (scheda di segnalazione);
- documenta chiaramente le modalità con cui intraprendere azioni adeguate a fronte di segnalazioni avanzate dai lavoratori.

La *Direzione* in caso di difformità dispone immediate azioni correttive al fine di garantire il pieno rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti in materia. Tale azione correttiva deve essere evidenziata nel modulo apposito (vedi P5 AZIONI CORRETTIVE) e deve essere effettuato monitoraggio mensile delle azioni intraprese.

Il *Responsabile del sistema di responsabilità sociale* in collaborazione con l'Ufficio Acquisti deve sensibilizzare i Fornitori al rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti affinché siano evitate situazioni di discriminazione e deve richiedere il loro impegno, in forma scritta, a tale adempimento, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Agugiaro & Figna.

Il *Responsabile del sistema di responsabilità sociale* s'impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano in situazione di difformità rispetto al requisito. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) o le visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbiano rilevato difformità sul fronte del lavoro obbligato. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione mensile da parte di Agugiaro & Figna.

### **EVIDENZE DOCUMENTALI**

L'azienda ha predisposto la procedura PG 6.2 RISORSE UMANE ed in particolare l'istruzione IO 01-P4 Whistleblower per segnalare eventuali anomalie sia in forma palese che in forma anonima.

Per quanto attiene il rapporto con i fornitori l'azienda ha predisposto la procedura PG 7.4 Approvvigionamento, attraverso cui vengono programmate le verifiche dei fornitori e definiti i capitoli etici dei fornitori.

Per quanto attiene l'attività di monitoraggio è riferita ai propri fornitori, disciplinata secondo le modalità descritte dalla P 3 APPROVVIGIONAMENTO e dall'Istruzione Operativa IO 2-6.2 TUTELA DEI MINORI.

**OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	REPORTING AL 31/12/2023
DISCRIMINAZIONE	Porre maggiore attenzione al tema delle discriminazioni pari opportunità pur tenendo conto della natura di attività di AGUGIARO & FIGNA. <b>Obiettivo riproposto</b>	Predisposizione e pubblicazione su sito internet procedure di whistleblowing –	Pubblicazione Sito web aziendale - CED Riunioni SPT sulla procedura di whistleblowing	Verifica avanzamento annuale	AD SPT	Attività attuate.	<b>Collecchio</b> Effettuati 2 incontri formativi per personale (tra cui neoassunti) attinente i temi dell'etica aziendale 20/01/2023 21/06/2023  <b>Curtarolo</b> Effettuati 2 incontri formativi per personale (tra cui neoassunti) attinente i temi dell'etica aziendale 30/01/2023 29/07/2023  <b>Rivolta</b> Effettuato 1 incontro formativo per personale (tra cui neoassunti) attinente i temi dell'etica aziendale 18/01/2023  Su tutti i nuovi ingressi Formate 22 persone  Incontro con SPT  Sviluppata piattaforma di whistleblowing
		Predisposizione Politica Integrata Aziendale					

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

**INDICATORI**

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	DATO RILEVATO COLLECCIO DICEMBRE 2023	DATO RILEVATO CURTAROLO DICEMBRE 2023	DATO RILEVATO RIVOLTA D'ADDA DICEMBRE 2023	REPORTING AL 31/12/2023
DISCRIMINAZIONE	Porre maggiore attenzione al tema della	Numero di segnalazioni Interne-whistleblower - analisi di clima	<2	RE Ufficio Personale	Annuale	1	0	1	0

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE E DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	DATO RILEVATO COLLECCIO DICEMBRE 2023	DATO RILEVATO CURTAROLO DICEMBRE 2023	DATO RILEVATO RIVOLTA D'ADDA DICEMBRE 2023	REPORTING AL 31/12/2023
	discriminazione pari opportunità a pur tenendo conto della natura di attività di AGUGIARO & FIGNA	Composizione organico donne /totale lavoratori*100	20%	RE Ufficio Personale	Annuale	33%	21%	-	27%

### ANALISI DEL DATO

Dall'analisi del dato si riscontra che i primi livelli aziendali sono principalmente rappresentati da popolazione lavorativa di sesso maschile. La rappresentazione della quota rosa nel complessivo del dato aziendale si rappresenta leggermente diminuita rispetto all'anno precedente. In funzione della poca rappresentatività del dato e della tipologia di lavoro, non vi sono elementi che consentano di attribuire una maggiore rappresentanza alla quota lavorativa femminile. Tutti i dipendenti della AGUGIARO & FIGNA sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

Si riscontrano 2 segnalazioni pervenute attraverso il canale della "cassetta delle lamentele" relativamente a comportamenti non consoni dei colleghi (sito Collecchio) e a mancata attività pulizia (stabilimento Rivolta d'Adda).

Il SPT ha proceduto ad un'indagine approfondita rispetto alla segnalazione. Nessuna segnalazione rileva un intento discriminatorio da parte dell'Azienda.

Rispetto alla verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive campionarie effettuate non hanno rilevato criticità. Rispetto alle evidenze documentali i principali fornitori rilevano come atteso una rappresentazione variegata in funzione della diversa tipologia di servizio o processo produttivo di riferimento. Non si hanno casi, rispetto ai fornitori ancora in carico, di episodi apparenti e noti in termini di discriminazione sessuale.

Non sono presenti, anche tenendo conto della bassa numerosità rispetto all'universo campionario di riferimento, lavoratori extra comunitari sulle prime due fasce. Si rilevano allo stato attuale due lavoratori non comunitari. Rispetto allo scorso anno il dato è rimasto invariato in termini percentuali, nonostante ci sia stata un'assunzione di una persona extra comunitaria, arrivando così a quota due lavoratori.

Rispetto alla verifica della filiera dei fornitori le attività ispettive campionarie effettuate non hanno rilevato criticità. Rispetto alle evidenze documentali i principali fornitori rilevano come atteso una rappresentazione variegata in funzione della diversa tipologia di servizio o processo produttivo di riferimento. Nella indagine campionaria, in particolare con riferimento ai prestatori di Servizio ed ai Consorzi Agrari la quota di impiego straniero risulta rappresentata. Non si hanno casi, rispetto ai fornitori ancora in carico, di episodi apparenti e noti in termini di discriminazione etnica.

Si riscontra una segnalazione pervenuta in data 17/01/2023 per il canale del whistleblowing legata a comportamento non ortodossi di una risorsa aziendale.

Il SPT sta procedendo ad un'indagine approfondita rispetto alla segnalazione. Nessuna segnalazione rileva un intento discriminatorio da parte dell'Azienda.

## **PROCEDURE DISCIPLINARI**

Agugiario & Figna, in ottemperanza alla legislazione vigente, non utilizza o da sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'azienda applica i provvedimenti disciplinari nel rispetto della legislazione vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore, assicurando ai dipendenti provvedimenti nel rispetto dei loro diritti e non soggettivi ed arbitrari.

Nel corso del 2023 si riscontrano complessivamente n. 4 provvedimenti disciplinari.

Tutti i dipendenti di Agugiario & Figna sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Procedure Disciplinari.

## **MANUALE DI GESTIONE**

La *Direzione* deve chiarire nella politica di responsabilità sociale il rispetto della Convenzione ILO 29 relativamente al divieto di coercizione fisica o verbale e alle punizioni corporali.

La *Direzione* al fine di conformarsi al requisito e agli obblighi di legge nazionali e internazionali vigenti:

- garantisce che non vengano applicate, o dato sostegno, a pratiche disciplinari sotto forma di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;
- distribuisce e rende visibili in bacheche il CCNL e lo Statuto dei lavoratori affinché tutti possano prendere visione di quanto previsto dalla legge in materia di procedure disciplinari.

La *Direzione* in caso di difformità dispone immediate azioni correttive al fine di garantire il pieno rispetto dalla norma SA8000 e delle norme nazionali e internazionali vigenti in materia. Tale azione correttiva deve essere evidenziata nel modulo apposito (vedi P5 AZIONI CORRETTIVE) e deve essere effettuato monitoraggio mensile delle azioni intraprese.

Il *Responsabile del sistema di responsabilità sociale* in collaborazione con l'Ufficio Acquisti deve sensibilizzare i Fornitori al rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti affinché non vengano applicate o sostenute procedure disciplinari che prevedano l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale. Il responsabile deve richiedere il loro impegno, in forma scritta, a tale adempimento, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Agugiaro & Figna.

Il *Responsabile del sistema di responsabilità sociale* s'impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano in situazione di difformità rispetto al requisito. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) o le visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbiano rilevato difformità sul fronte del lavoro obbligato. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione da parte di Agugiaro & Figna.

### **EVIDENZE DOCUMENTALI**

L'azienda ha predisposto la procedura PG 6.2 RISORSE UMANE ed in particolare l'istruzione IO 01-P4 Whistleblower per segnalare eventuali anomalie sia in forma palese sia in forma anonima.

Per quanto attiene il rapporto con i fornitori l'azienda ha predisposto la procedura PG 7.4 Approvvigionamento, attraverso cui vengono programmate le verifiche dei fornitori e definiti i capitoli etici dei fornitori

**OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	REPORTING AL 31/12/2023
<b>PROCEDURE DISCIPLINARI</b>	Ridurre o mantenere il numero di pratiche Disciplinari  <i>Obiettivo riproposto</i>	Prevedere tavoli di lavoro per la sensibilizzazione del personale e per far acquisire consapevolezza sulla responsabilità disciplinare del lavoratore	AD Uff. Pers. Consulente Esterno SPT	Dicembre 2023	AD	Programmata riunione	Tavolo di confronto ancora in fase di definizione Da integrare nel percorso formativo

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

**INDICATORI**

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2023
<b>PROCEDURE DISCIPLINARI</b>	Ridurre il numero di pratiche disciplinari	N° di pratiche applicate	10	RE -RSU Ufficio Personale	Annuale	4

**ANALISI DEL DATO**

In relazione all'analisi del dato si rileva un sostanziale equilibrio delle pratiche disciplinari rispetto al dato dell'anno precedente. Tutte le pratiche disciplinari non sono state contestate in conformità alle indicazioni del CCNL, a fronte di evidenze oggettive (assenza ingiustificata) o di rilievi a cura del personale preposto.

Non si rilevano criticità significative rispetto a contestazioni dei provvedimenti disciplinari sfociati in contenziosi per via giudiziale.

## ORARIO DI LAVORO

Agugiaro & Figna rispetta le leggi e gli standard previsti sull'orario di lavoro.

Di seguito il riepilogo degli orari lavorativi in uso in periodi "ordinari":

<b>Sede Collecchio</b>	1° turno	2° turno
Operai produzione	1° turno MAT 6.00 – 14,00	2° turno POM 14.00 – 22.00
Operai magazzino	08.00 – 13.00 14.00 – 17.00	11.30 – 19.30
Impiegati	8.30 – 12.30 14.30 – 18.30	
Tecnici laboratorio	8.00 – 12.30 13.30 – 17.00 10.00 - 13.30 14.30 – 19.00	
Giornate lavorative	Dal lunedì al venerdì	
PER PRODUZIONE	Dal lunedì al sabato con giorno di scorrimento a settimana e riposo domenica	

<b>Sede Curtarolo</b>	1° turno	2° turno
Operai produzione	1° turno MAT 5.00 – 13,00	2° turno POM 13.00 – 21.00
Operai insacco	06.00 - 12.00 13.00 - 15.00 11.00 - 14.00 15.00 - 20.00 10.00 - 13.00 14.00 - 19.00	
	06.00 - 12.00 13.00 - 15.00 08.00 - 12.00 13.00 - 7.00 10.00 - 13.00 14.00 - 19.00	
	(per agevolare il lavoratore è consentita la flessibilità)	
Impiegati	8.30 – 12.30 14.30 – 18.30 (per agevolare il lavoratore è consentita la flessibilità)	
Tecnici laboratorio	8.00 – 12.30 13.30-17.00 10.00 - 13.30 14.30 – 19.00	

<b>Sede Rivolta d'Adda</b>	1° turno	2° turno
Operai produzione	1° turno MAT 5.00 – 13,00	2° turno POM 13.00 – 21.00
Operai magazzino	7.30 - 12.30 13.30 - 16.30	
Impiegati	7.30 - 12.30 13.30 - 16.30	

	08.30 - 13.30    14.30 - 17.30
<b>Tecnici laboratorio</b>	<b>6.00 – 12.00</b>

I giorni di chiusura degli uffici sono il sabato e la domenica ed altre festività. La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco delle settimane sono concordate con i lavoratori per tramite delle loro rappresentanze sindacali ove presenti, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi, che viene richiesta a tutto il personale.

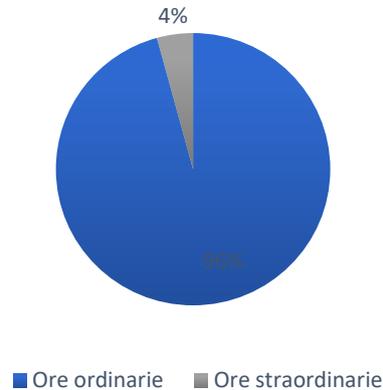
Le ferie sono programmate annualmente sulle quattro settimane e comunicate dai dipendenti all'ufficio personale. Il piano ferie è approvato dal Direttore Generale.

Le ulteriori richieste di ferie dei singoli sono presentate ai responsabili dei reparti/funzioni, che provvedono a farle autorizzare, in base alle esigenze aziendali e del restante personale, dal datore di lavoro, riconsegnando parte del modulo controfirmato, come prova dell'approvazione stessa

L'azienda con l'implementazione del sistema di gestione SA8000 decise di definire un piano aziendale finalizzato a tenere costantemente monitorato e a ridurre nel limite del possibile il monte ore straordinari e il numero di giorni di ferie arretrate. Oggi a piano completato, l'azienda si prefigge l'obiettivo di continuare a monitorare le ore di lavoro straordinario al fine di avere sempre dati conformi.



### Incidenza 2022 Ordinario - Straordinario



Ad oggi l'attività lavorativa che ha presupposto l'impiego di straordinario è sostanzialmente tenuto sotto controllo. Tale dato è stato sostanzialmente ottenuto attraverso un diretto coinvolgimento della leadership aziendale rispetto agli obiettivi di social accountability, una politica assuntiva e di stabilizzazione del personale in carico, ed una oculata ed attenta gestione del tempo e delle risorse da parte dei responsabili di Area e dell'Ufficio Personale.

Tutti i dipendenti di Agugiaro & Figna sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all'Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

#### MANUALE DI GESTIONE

La *Direzione* deve chiarire nella politica di responsabilità sociale il rispetto delle norme nazionali e internazionali in materia.

La *Direzione* al fine di conformarsi al requisito e agli obblighi di legge vigenti deve:

- assicurare che il lavoro ordinario non superi le 40 ore settimanali;
- assicurare che il lavoro straordinario non superi le 8 ore settimanali e le complessive 250 ore annuali da normativa nazionale;
- promuovere un adeguamento del monte ore annuale alle 80 ore contrattuali di straordinario;
- garantire almeno 1 giorno di riposo settimanale;
- assicurare che vengano predisposte adeguate documentazioni e registrazioni che provino l'estensione del periodo regolare di lavoro dovuta a motivi straordinari e quindi a circostanze economiche eccezionali e di breve termine;
- assicurare la volontarietà del lavoro straordinario o comunque che venga richiesto dall'azienda alla collettività dei lavoratori.

La *Direzione* in caso di difformità dispone immediate azioni correttive al fine di garantire il pieno rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti in materia. Tale azione correttiva deve essere evidenziata nel modulo apposito (vedi P5 AZIONI CORRETTIVE) e deve essere effettuato monitoraggio mensile delle azioni intraprese.

Il *Responsabile del sistema di responsabilità sociale* in collaborazione con l'Ufficio Acquisti deve sensibilizzare i Fornitori al rispetto dalla norma SA8000 e delle norme nazionali e internazionali vigenti affinché siano evitate situazioni non conformi rispetto a quanto stabilito dal CCNL del settore di appartenenza e deve richiedere il loro impegno, in forma scritta, a tale adempimento, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Agugiaro & Figna.

Il *Responsabile del sistema di responsabilità sociale* s'impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano in situazione di difformità rispetto al requisito. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) o le visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbiano rilevato difformità sul fronte del lavoro obbligato. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione da parte di Agugiaro & Figna.

### EVIDENZE DOCUMENTALI

L'azienda ha predisposto la procedura PG 6.2 RISORSE UMANE ed in particolare l'istruzione IO 01-P4 Whistleblower per segnalare eventuali anomalie sia in forma palese che in forma anonima.

Per quanto attiene il rapporto con i fornitori l'azienda a predisposto la procedura PG 7.4 Approvvigionamento, attraverso cui vengono programmate le verifiche dei fornitori e definiti i capitoli etici dei fornitori.

### OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	REPORTING AL 31/12/2023
<b>ORARIO DI LAVORO</b>	Migliorare l'efficienza dell'orario lavorativo, riducendo al minimo indispensabile le ore di straordinari  <i>Obiettivo riproposto</i>	Definire un piano di monitoraggio carico di lavoro straordinario finalizzato a tenere sotto controllo il rispetto dell'orario di lavoro contrattuale	Sistema Informativo	entro Dicembre 2023	AD Responsabili di Funzione Ufficio Personale Agenzie di selezione del Personal	Verifica stato di avanzamento o monitoraggi o	<b>obiettivo raggiunto</b>

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

## INDICATORI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2023
<b>ORARIO DI LAVORO</b>	Migliorare l'efficienza dell'orario lavorativo, riducendo al minimo indispensabile le ore di straordinario	Ore straordinario - OPERAI /Ore totale lavorate <b>-8,5%</b>	Vedi remediation plan	RE -AD Ufficio Personale	Analisi del trend annuale	2023: 5,01 % Collecchio Operai 4,73% Curtarolo Operai 4,39% Rivolta d'Adda
		Ore straordinario - IMPIEGATI /ore totali lavorate <b>-6%</b>	Vedi remediation plan	RE -AD Ufficio Personale	Analisi del trend annuale	2023: 3,85% Collecchio Imp. 3,00% Curtarolo Imp. 2,50% Rivolta/A Imp.

## ANALISI DEL DATO

Il dato sopra rappresentato evidenzia l'incidenza su cadenza annuale del lavoro straordinario. Tale dato evidenzia un mutato approccio aziendale. Rispetto alla linea di tendenza a partire dalla prima 2015 e 2016, il dato che emerge nel 2017 e negli anni successivi fino al 2023, è un significativo ridimensionamento dell'incidenza delle ore di straordinario sul monte ore complessivo. Viene confermato il dato di tendenza anche per il 2023.

Non si ha riscontro di nessun lavoratore a cui sia riferito un monte ore di straordinario superiore alle 200.

È in corso la valutazione di adottare uno strumento che sia in grado di monitorare le ore supplementari e le ore di straordinario tenendo le due numeriche differenziate tra di loro in modo da avere una valutazione maggiormente puntuale delle ore di straordinario e di rivedere gli indicatori a fronte di questa valutazione.

In ogni caso non si ha evidenza di situazioni di criticità.

## RETRIBUZIONE

Agugiaro & Figna corrisponde ai lavoratori una retribuzione in grado di garantire al lavoratore un reddito aggiuntivo oltre la soddisfazione delle necessità fondamentali.

Le buste paga indicano la composizione di quanto percepito, delle trattenute di legge etc.

I contratti di lavoro sono debitamente firmati dalle parti e le copie delle buste paga sono archiviati presso gli uffici amministrativi dell'azienda e dal Consulente del lavoro. Il pagamento degli stipendi avviene tramite bonifico bancario.

L'azienda garantisce che eventuali trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la composizione dei salari e delle indennità retributive è sia indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori.

Agugiario & Figna garantisce che non vengano stipulati accordi contrattuali di “sola manodopera” e 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.

Per quel che riguarda la retribuzione media per gruppo professionale, la stessa è ben superiore alla soglia di povertà prevista a livello nazionale.

Tutti i dipendenti di Agugiario & Figna sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, per i fatti relativi alla sicurezza aziendale al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza, nonché direttamente all’Ente di Certificazione, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

### **MANUALE DI GESTIONE**

La *Direzione* garantisce che venga elargito un livello di retribuzione secondo quanto previsto dal CCNL, in grado di assicurare una vita dignitosa e senza che venga attuata alcuna forma di discriminazione in tal senso nei confronti dei lavoratori.

La *Direzione* al fine di conformarsi al requisito e agli obblighi di legge:

- garantisce il rispetto dei minimi retributivi legali e in grado di soddisfare i bisogni primari;
- garantisce la chiarezza delle voci presenti nella busta paga e la disponibilità a dare spiegazioni al lavoratore per la loro interpretazione, quando richiesto;
- garantisce che la busta paga venga elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella forma più conveniente per i lavoratori (nelle modalità previste dalla vigente normativa);
- assicura che non venga fatto un uso del lavoro atipico al di fuori dei limiti previsti dalla legge in materia e con l’intenzione di non regolarizzare la posizione retributiva del lavoratore;
- assicura che non vengano applicati schemi di falso apprendistato.

La *Direzione* in caso di difformità dispone immediate azioni correttive al fine di garantire il pieno rispetto dalla norma SA8000 e delle norme nazionali e internazionali vigenti in materia. Tale azione correttiva deve essere evidenziata nel modulo apposito (vedi P5 AZIONI CORRETTIVE) e deve essere effettuato monitoraggio mensile delle azioni intraprese.

Il *Responsabile del sistema di responsabilità sociale* in collaborazione con l’Ufficio Acquisti deve sensibilizzare i fornitori al rispetto dalla norma SA8000 e delle norme, nazionali e internazionali, vigenti affinché venga elargita una retribuzione rispettosa del CCNL del settore di appartenenza e deve richiedere il loro impegno, in forma scritta, a tale adempimento, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Agugiario & Figna.

Il *Responsabile del sistema di responsabilità sociale* s'impegna a collaborare con i Fornitori che intendono adottare un comportamento socialmente corretto e che, al momento, si trovano in situazione di difformità rispetto al requisito. La collaborazione è volta ad implementare delle azioni correttive conseguenti la fase di Autovalutazione (questionario di autovalutazione SA8000) o le visite ispettive condotte presso la sede del Fornitore che abbiano rilevato difformità sul fronte del lavoro obbligato. Lo stato di avanzamento del Piano delle Azioni Correttive o di Miglioramento predisposto da ciascun Fornitore sarà oggetto di valutazione periodica da parte di Agugiaro & Figna.

### OBIETTIVI

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICAT ORE	REPORTING AL 31/12/2023
RETRIBUZIONE	Mantenere soglia retributiva al di sopra del BNW sia rispetto ai contratti FT che PT per paga oraria.	Predisposizione Informativa ai lavoratori sui criteri di assegnazione degli emolumenti e degli incentivi Programmazione incontri formativi-informativi con i lavoratori esplicativi sulla contrattualistica e la retribuzione	RE Consulente - formatore esterno RSU -RSAL	dicembre 2023	AD	Analisi salariale	<b>Obiettivo raggiunto</b>

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

### INDICATORI

PUNTI DELLA NORMA SA 8000	OBIETTIVI	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE E DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2023
RETRIBUZIONE	Mantenere uno standard di efficienza nel saldo liquidatorio delle retribuzioni	Giorni di ritardo rispetto al giorno 10 del mese, o se festivo rispetto al 1° gg lavorativo utile successivo	+1gg	RE -AD Ufficio Personale	Annuale	<b>Obiettivo Raggiunto</b>  Nessun giorno di ritardo nei pagamenti

### ANALISI DEL DATO

Per quel che riguarda la retribuzione media per qualifica il livello é superiore alla soglia di povertà prevista a livello nazionale del basic need wage sia per il lavoro full-time che per il lavoro part-time, per qualsiasi tipologia di qualifica.

Dati Istat 2021 Basic need wage (Soglia di povertà) Italia del Nord - Grande Comune (periferia area metropolitana/50.000 abitanti o superiore) riferimento.

## CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

Agugiaro & Figna ha stabilito e mantiene attiva una procedura appropriata per la valutazione e la selezione dei fornitori/subappaltatori (e dove opportuno dei subfornitori) sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della SA8000. Fra i fornitori dell'Agugiaro & Figna non sono presenti lavoratori a domicilio.

Agugiaro & Figna dà la massima importanza al coinvolgimento, graduale nel tempo, dei Fornitori. Questo obiettivo ha come traguardo finale il raggiungere la piena conformità alla SA8000 di tutta la catena di fornitura.

Agugiaro & Figna intende attivare un monitoraggio dei fornitori al fine di garantire la loro rispondenza alla SA8000.

### OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

AREA SA8000	OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	REPORTING AL 31/12/2023
<b>CONTROLLO DEI FORNITORI</b>	Definire un piano di monitoraggio per effettuazione visite presso i fornitori ritenuti critici  <i>Obiettivo riproposto</i>	Predisposizione questionario di valutazione rispetto standards ethics dei fornitori Definizione piano di audit sulla base delle criticità rilevate Predisposizione procedura verifica terza parte Definire uno standard etico per i cittadini extra UE	Programmazione Piano Audit Effettuazione Verifiche Ispettive di Seconda Parte"	Dicembre 2023	RQ RE Auditor SA8000 ACQ	4 fornitori auditati anno	<b>Obiettivo raggiunto</b> 4 fornitori Auditati nel corso del 2023

L'OBIETTIVO VIENE RIPROPOSTO ANCHE PER IL NUOVO ANNO

### INDICATORI

PUNTI DELLA NORMA SA8000	OBIETTIVO	INDICATORI RESPONSABILITÀ SOCIALE	TARGET	RESPONSABILITÀ RILEVAZIONE DATO	PERIODICITÀ CAMPIONAMENTO	REPORTING AL 31/12/2023
<b>CONTROLLO DEI FORNITORI</b>	Definire un piano di monitoraggio per effettuazione visite presso i fornitori ritenuti critici	Numero sopralluoghi/anno	4	auditor incaricato  (generalmente RQ), RE	Annuale	4 attuati

## ANALISI DEL DATO

In relazione al monitoraggio della filiera dei fornitori rispetto agli standard etici, l'azienda mantiene con continuità la propria attività di verifica in linea con quanto pianificato. Tutti i rilievi evidenziati in sede di audit sono stati condivisi con i referenti delle aziende fornitrici e sono stati concordati i relativi piani di rimedio.

# SISTEMA DI GESTIONE

## Politica

La Direzione ha definito una Politica e un Codice Etico per la Responsabilità Sociale che contengono:

- l'impegno a soddisfare tutti i requisiti della norma SA8000;
- l'impegno a soddisfare la legge nazionale o altra legge applicabile, gli strumenti internazionali e la loro interpretazione e gli altri impegni o accordi che Agugiaro & Figna sottoscrive;
- l'impegno al miglioramento continuo.

Il documento contenente la Politica per la Responsabilità Sociale è presente in questo Manuale - Bilancio Sociale è stato diffuso, reso comprensibile ed accessibile a tutto il personale, inclusi i funzionari, i dirigenti ed ogni altra persona che rappresenti la Società in qualunque altro modo. Le modalità operative di tali attività di comunicazione e di distribuzione sono descritte ed approfondite nei seguenti documenti di riferimento:

P7 Comunicazione, partecipazione, consultazione

P1 Tenuta sotto controllo dei Documenti

P2 Tenuta sotto controllo delle Registrazioni

## Rappresentante della Direzione e Rappresentante dei Lavoratori SA8000

Agugiaro & Figna ha nominato nella figura del Direttore Generale il Rappresentante della Direzione che, indipendentemente da altre responsabilità, assicura il rispetto dei requisiti del presente standard. Tale figura è supportata dal Responsabile Etico.

Agugiaro & Figna riconosce che il dialogo all'interno dell'ambiente di lavoro è punto fondamentale della responsabilità sociale e assicura che tutti i lavoratori abbiano il diritto di rappresentanza per facilitare la comunicazione con la direzione nelle materie legate a SA8000.

Agugiaro & Figna prevede che il personale non dirigente, volontariamente, scelga un rappresentante all'interno del proprio gruppo per favorire la comunicazione con la Direzione su questioni legate all'etica del lavoro ed alla norma SA8000 (per un maggiore grado di dettaglio, si rimanda al paragrafo "Definizione delle Responsabilità").

Le modalità operative relative alla formalizzazione dei ruoli e delle responsabilità rispetto alla norma etica sono richiamate nella procedura:

PS 4.4.1 Organizzazione Aziendale.

## Riesame della Direzione

La Direzione della Agugiaro & Figna ritiene una necessità inderogabile il fatto che, con periodicità almeno annuale, il suo Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale venga riesaminato, per verificarne l'adeguatezza, l'idoneità e l'efficacia oltre alla rispondenza con la norma SA8000.

A tal fine la Direzione dà mandato al Responsabile dei Sistemi di gestione di:

- produrre una relazione sull'andamento del Sistema, che fornisca gli elementi per la conduzione del riesame, avvalendosi, se necessario, di verificatori indipendenti esterni;
- analizzare, di comune accordo con i responsabili delle diverse funzioni, i risultati del riesame ed eventualmente modificare il Sistema stesso;
- registrare e conservare tale riesame.

Durante il riesame vengono presi in considerazione gli argomenti indicati nella specifica procedura:

PG 6.1 Risk Management

PG 5.6 Riesame della direzione

PG 8.4 Analisi dei dati

PS 4.3.3 Obiettivi e traguardi

## Pianificazione e Implementazione

Agugiaro & Figna si adopera affinché tutti i requisiti della norma SA8000 siano compresi ed attuati a tutti i livelli dell'organizzazione.

Le metodologie devono comprendere, senza esserne limitate:

- *Una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità.* È stato predisposto ed allegato al presente Manuale, un organigramma societario (vedi Organizzazione), in cui risultano definite chiaramente le responsabilità ed i ruoli di ogni soggetto nell'azienda, anche in relazione alla SA8000.

- *La formazione periodica ed i programmi di sensibilizzazione del personale.* Sono stati diffusi i principi e la Politica per la Responsabilità Sociale a tutti i lavoratori esistenti in azienda, siano essi assunti o meno, stagisti, apprendisti, etc.

È stato predisposto inoltre, un piano di formazione periodica, da effettuarsi durante le ore lavorative, per tutti i dipendenti della Società (assunti a tempo indeterminato e/o con altri tipi di contratti). Durante tali incontri, viene anche distribuito del materiale informativo riguardante l'argomento in esame (es. relazioni, disegni, lucidi, articoli di giornale, etc.) in modo tale che ciò che viene discusso possa essere da tutti compreso.

Tale programma, è naturalmente soggetto ad un continuo aggiornamento.

*Il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati.* Al fine di sorvegliare le attività e dimostrare il soddisfacimento della Politica per la Responsabilità Sociale e dei requisiti della norma SA8000, Agugiaro & Figna si avvale di adeguati strumenti, tra i quali: la pianificazione/svolgimento di appropriati audit interni, le interviste dirette con i lavoratori volte a percepire il loro grado di soddisfazione e la distribuzione / analisi di questionari di soddisfazione personale (anche in forma anonima) che risultano efficaci per l'immediata individuazione di eventuali non conformità ed aree di miglioramento.

Le modalità operative con le quali sono gestite alcune delle sopraccitate attività, vengono descritte e dettagliate nelle seguenti procedure di riferimento:

PG 6.2 Risorse umane

P3 Verifiche Ispettive

## Controllo dei Fornitori

L'obiettivo di Agugiaro & Figna è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva.

Agugiaro & Figna ha stabilito e mantiene attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori (e dei sub-fornitori qualora anch'essi manifestino importanti criticità), sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti della norma SA8000.

Operativamente, la valutazione dei fornitori e di eventuali sub-fornitori è stata effettuata dapprima dividendoli in livelli di criticità (livelli diversi in base al settore industriale, all'impatto sulle forniture in termini economici, alla modalità del servizio fornito, alla provata esperienza ed alle referenze nel settore, al possesso di una certificazione, ai rapporti di collaborazione precedentemente intercorsi etc.) e successivamente, inserendoli in una pianificazione temporale che consentirà ad Agugiaro & Figna di valutarne la conformità ai requisiti della Norma di riferimento in un periodo di tempo medio/lungo.

L'Azienda conserva, comunque, le registrazioni circa l'impegno di tutti i suoi fornitori, (ed eventualmente di eventuali sub-fornitori), relativamente alla responsabilità sociale, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:

- soddisfare i requisiti della norma SA8000;
- partecipare alle attività di sorveglianza messe in atto dall' Agugiario & Figna;
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti della norma SA8000;
- informare immediatamente ed in maniera completa Agugiario & Figna di tutti i rapporti aziendali con altri loro fornitori o sub-appaltatori rilevanti;
- fornire collaborazione durante le eventuali verifiche ispettive che terrà presso di loro.

Agugiario & Figna, vista anche la tipologia di attività esercitata, non si è mai avvalsa e non è minimamente intenzionata ad avvalersi di materiali e/o servizi prodotti e/o prestati da fornitori o sub-fornitori classificabili come lavoratori a domicilio.

Nel caso in cui, comunque, la Società decidesse di avvalersi di tali fornitori o sub-fornitori, si impegna a:

- formalizzare per iscritto in appositi contratti l'eventuale rapporto lavorativo;
- spiegare con estrema chiarezza ed accertarsi dell'avvenuta comprensione di quanto riportato nel contratto stipulato;
- mantenere registrazioni precise dettaglianti: l'identità dei lavoratori a contratto, la quantità di beni/servizi da loro prodotti/prestati e delle ore lavorate da ognuno di loro;
- garantire protezione e tutela della loro Salute e Sicurezza (per quanto applicabile) pari a quella riservata ai dipendenti della Società;
- controllare e monitorare il continuo rispetto di tutti i principi della norma SA8000 e dei termini riportati nel contratto stipulato, tramite frequenti verifiche annunciate e non (es. età dei lavoratori, quantità di lavoro svolto, lavoro obbligato etc.).

I dettagli di quanto sopra esposto, comprensivi delle modalità operative per la valutazione e la selezione dei fornitori, sono riportati nell'apposita procedura e nei documenti in essa richiamati: PG 7.4 - Approvvigionamento

## Gestione delle problematiche ed azioni correttive

Agugiario & Figna prende in considerazione e risponde alle preoccupazioni dei dipendenti e/o collaboratori e di altre parti interessate rispetto alla conformità/non conformità della propria politica aziendale ed ai requisiti della norma SA8000.

Agugiario & Figna non attua azioni disciplinari, non allontana e/o discrimina in altro modo qualunque dipendente o collaboratore che fornisca informazioni riguardanti la conformità alle norme di riferimento.

A conferma di quanto sopra esposto, presso l'azienda è disponibile un indirizzo e-mail ([sa8000@agugiarofigna.com](mailto:sa8000@agugiarofigna.com)), ove tutti i dipendenti della Società e più in generale tutti gli stakeholders possono inoltrare reclami/segnalazioni in forma anonima.

L'Azienda si impegna ad attuare Azioni Correttive ed a destinare le idonee risorse a seconda della natura e della gravità, di ogni non conformità identificata rispetto alla politica aziendale ed ai requisiti della presente norma.

Agugiaro & Figna prevede inoltre, all'interno del proprio Sistema di Gestione, l'individuazione e l'implementazione di possibili Azioni Preventive, volte a prevenire eventuali non conformità e ad attuare azioni di miglioramento.

Le modalità operative per la gestione delle non conformità e per l'implementazione delle azioni di rimedio/correttive/preventive, sono descritte all'interno della procedura di riferimento dove si indicano, inoltre, le modalità in caso di reclami, per entrare in diretto contatto diretto con il SAI e/o con l'Ente di Certificazione:

P4 Prodotto non conforme

IO 01-4 Whistleblower

P5 Azioni correttive

P6 Azioni preventive

## Comunicazione Interna ed Esterna

Agugiaro & Figna ha predisposto e mantiene attive procedure documentate per comunicare a tutte le parti interessate, siano esse interne od esterne all'azienda, i dati e le informazioni circa la propria situazione rispetto ai requisiti della norma SA8000, inclusi i risultati dei riesami della direzione e le attività di sorveglianza.

I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

- sito web;
- partecipazione a convegni, seminari e corsi di formazione.

I metodi prevalentemente utilizzati per sensibilizzare le parti interessate interne all'azienda affinché rilevino gli eventuali casi di mancato rispetto di quanto contenuto nella norma SA8000 e riportato nella Politica, nel Codice Etico, nel Manuale e nelle Procedure della Società sono, in ordine crescente di rilevanza:

- Comunicazioni interne;
- Disposizioni di servizio;
- Ordini di servizio.

Le modalità operative che riguardano le metodologie utilizzate al fine di fornire una corretta e completa comunicazione a tutti gli stakeholders esterni/interni (azionisti, dipendenti, clienti,

fornitori, ONG, mass-media, enti pubblici, organismi di certificazione, etc.) sono dettagliate nella procedura di riferimento:

P7 Comunicazione, partecipazione, consultazione

## Accesso alla Verifica

Ove richiesto contrattualmente, Agugiario & Figna fornisce evidenza oggettiva della trasparenza del Sistema di Gestione implementato, attraverso informazioni sufficienti e/o permettendo l'accesso alle parti interessate che cercano di verificare la conformità ai requisiti della norma SA8000.

Laddove ulteriormente richiesto da contratto, le stesse informazioni sono rese disponibili dai fornitori e dai sub-fornitori Agugiario & Figna, attraverso l'inserimento di tale requisito nei contratti di acquisto della Società e/o nella dichiarazione di impegno da loro rilasciata.

Inoltre, all'interno di Agugiario & Figna, vengono periodicamente attuate degli audit interni al fine di valutare l'applicazione dei requisiti della norma SA8000 ed i contenuti della Politica per la Responsabilità Sociale.

Le modalità operative per la gestione di quest'ultima attività, sono contenute nella procedura: IO 01P3 Audit di terza parte SA8000

## Registrazioni

Agugiario & Figna conserva appropriate registrazioni al fine di dimostrare la propria conformità ai requisiti della norma SA8000.

Le modalità operative e la descrizione delle tipologie di registrazioni conservate, sono dettagliate nella procedura:

P1 Tenuta sotto controllo dei Documenti

P2 Tenuta sotto controllo delle Registrazioni

## Definizione delle responsabilità

La Direzione ha definito un'idonea organizzazione assegnando autorità e responsabilità e definendo i rapporti reciproci del personale che dirige, esegue e verifica le attività che influenzano il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

Alle funzioni coinvolte nel Sistema sono assegnate le seguenti responsabilità in materia di Responsabilità Sociale.

Le modalità operative per la gestione di quest'ultima attività, sono contenute nella procedura: PS 4.4.1 Organizzazione Aziendale.

## ALLEGATO 1 - MODULO SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWER

GRUPPO AGUGIARO & FIGNA		
	MODULO	
	M 01.I01-P4 SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWER	
		Rev. 04 del 16/02/2023

Nome		
Cognome		
Indirizzo		
CAP		
Comune		
Provincia		
Telefono		
E-mail		
Categoria di appartenenza*	<input type="checkbox"/> Cliente <input type="checkbox"/> Fornitore <input type="checkbox"/> Associazione, ONG <input type="checkbox"/> Istituzione <input type="checkbox"/> Sindacato <input type="checkbox"/> Dipendente <input type="checkbox"/> Ente di certificazione <input type="checkbox"/> Altro	
Tipologia di comunicazione*	<input type="checkbox"/> Segnalazione	<input type="checkbox"/> Reclamo
Descrizione	<div style="text-align: right; border: 1px solid lightblue; padding: 5px; display: inline-block;">                 Cattura rettangolare             </div>	
Aspetti  <input type="checkbox"/> Lavoro infantile <input type="checkbox"/> Lavoro forzato <input type="checkbox"/> Salute e sicurezza <input type="checkbox"/> Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva <input type="checkbox"/> Discriminazione <input type="checkbox"/> Pratiche disciplinari <input type="checkbox"/> Orario di lavoro <input type="checkbox"/> Retribuzione <input type="checkbox"/> Gestione del sistema		

Le voci con asterisco \* sono obbligatorie.

Il presente modulo con segnalazione dell'aspetto che si ritiene violato, può essere inviato a:

**AGUGIARO & FIGNA MOLINI S.p.A.**  
 Strada dei Notari, 25/27 - 43044 Collecchio (PR)  
 o e-mail [sa8000@agugiarofigna.com](mailto:sa8000@agugiarofigna.com)  
 o fax +39 0521 301777

La segnalazione deve avere come oggetto: "Segnalazione SA 8000"

all'Ente di Certificazione  
**BUREAU VERITAS ITALIA**  
 Viale Monza, 347 - 20126 Milano  
 Tel. +39 02 270911 - Fax: +39 02 27006815 - e-mail: [csr@bureauveritas.com](mailto:csr@bureauveritas.com)

all'Ente di Accreditamento:  
**SAI SAAS**  
 NYC Headquarters  
 9 East 37th Street, 10th Floor  
 New York, NY 10016 - fax: +212-684-1515 e-mail: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

GRUPPO AGUGIARO & FIGNA	
	MODULO
	M 01.I01-P4 SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWER
	
Rev. 04 del 16/02/2023	

**I trattamento dei dati sensibili viene svolto da AGUGIARO & FIGNA in ottemperanza al Reg. UE 679/2016 e normative vigenti.**

SPAZIO RISERVATO ALL'AZIENDA – RECLAMO N°					
Modalità Ricevimento	<input type="checkbox"/> Telefono	<input type="checkbox"/> Posta / Fax	<input type="checkbox"/> email	<input type="checkbox"/> Sito	<input type="checkbox"/> Diretto
Risposta	<input type="checkbox"/> Bacheca	<input type="checkbox"/> Busta paga	<input type="checkbox"/> Posta/Fax/mail	<input type="checkbox"/> Rapp. Lav SA8000	
Giudizio di pertinenza	<input type="checkbox"/> Reclamo/Segnalazione pertinente		<input type="checkbox"/> Reclamo/Segnalazione non pertinente		
Note:					
Data			Firma del Rappresentante della DIR SA8000		
AZIONI DA INTRAPRENDERE					
VERIFICA EFFICACIA e CHIUSURA DEL RECLAMO					
Data	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> NC	Emesso successivo reclamo n°		
Data	Firma del RE - RSAL -DG				

Cattura rettangolare

## **ALLEGATO 2 - Politica Integrata della qualità, ambiente, energia, salute e sicurezza ed etica**

Il Gruppo Agugiaro & Figna ha ritenuto essenziale dotarsi di un Sistema di Gestione Integrato che vuole essere conforme ai requisiti della norme UNI EN ISO 14001 – UNI EN ISO 50001 – BH OHSAS 18001 - SA8000 – UNI EN ISO 22000, UNI EN ISO 22005 e degli standard tecnici BRC, IFS Food (Approccio Sistemico alla Gestione) e di un modello organizzativo ai sensi del DLgs 231/01 per meglio rapportarsi con i propri clienti e per meglio esprimere il proprio potenziale produttivo, fornendo ai propri dipendenti il miglior ambiente di lavoro sia in termini di sicurezza che di organizzazione del tempo e delle mansioni (Coinvolgimento del Personale) che di rispetto nei principi di etica e di rispetto del lavoratore.

L'attenzione alla qualità si manifesta nella partecipazione e/o creazione di filiere orientate alla sostenibilità ambientale, produttiva e degli stakeholders (Filiera Barilla, OIRZ, SRI)

E' preciso intendimento della Direzione mantenere e migliorare il livello di sicurezza, affidabilità, autenticità e qualità dei propri prodotti/servizi, attraverso la piena conformità ai requisiti di legge, regolamentari e del cliente applicabili.

Grazie al Sistema di Gestione Integrato, il Gruppo Agugiaro & Figna si impegna a garantire il rispetto delle leggi e normative vigenti e a soddisfare i propri obblighi di conformità, effettuando sempre valutazioni preventive riguardo alle evoluzioni normative, ai pericoli per la sicurezza alimentare, ai rischi sull'ambiente, sulla sicurezza e salute e sulla tutela dei lavoratori che possono derivare dai suoi processi di lavorazione in tutti i siti lavorativi, affinché non si verificano conseguenze negative per le persone e per l'ambiente.

Il Sistema di Gestione Integrato impostato si fonda sull'analisi dei pericoli basata sui principi del Codex, sulla valutazione di rischi e opportunità per la definizione e il raggiungimento degli obiettivi.

In questo senso il Gruppo Agugiaro & Figna ritiene importante ribadire che la sua Politica Integrata avrà come obiettivi primari quelli di conoscere le esigenze dei propri clienti, di adeguare il proprio impegno nell'organizzazione interna delle attività aziendali per rispondere in modo efficiente ed efficace ai bisogni valutati come importanti per i propri clienti e di valutare attraverso un monitoraggio permanente il livello di soddisfazione rispetto all'esecuzione del proprio impegno contrattuale (Orientamento al Cliente).

La Direzione si impegna, inoltre, ad utilizzare tutte le informazioni provenienti dalle attività di monitoraggio sia interno che esterno all'azienda al fine di migliorare continuamente l'efficacia del proprio Sistema di Gestione Integrato (Leadership). Nell'ambito del sistema di monitoraggio, la Direzione prevede una serie di Indicatori che saranno applicati periodicamente ai processi sottoposti al controllo del Sistema di Gestione Integrato al fine di definire e riesaminare gli obiettivi definiti (Approccio per Processi).

La Politica Integrata enunciata nel presente documento prevede una periodica comunicazione a tutti i dipendenti al fine di creare le condizioni migliori di comprensione degli indirizzi strategici che l'azienda intende definire in termini di qualità, ambiente, energia, salute e sicurezza ed etica aziendale. Per tale ragione sono predisposti opportuni momenti di formazione, informazione e sensibilizzazione del personale al fine di aumentare conoscenza e consapevolezza degli indirizzi organizzativi che l'azienda intende portare avanti.

La Direzione assicura che il presente documento sia comunicato e reso disponibile al pubblico e alle parti interessate.

È ferma convinzione della Direzione aziendale che l'orientamento al miglioramento continuo si ottenga attraverso un continuo incremento dell'efficienza dei processi aziendali, nell'ottica della conformità agli standard di sicurezza alimentare, al risparmio energetico, della tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori.

La Direzione si impegna a dotare il proprio personale di attrezzature e risorse che consentano il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo delle attività e progetti volti al miglioramento energetico e la prevenzione dei rischi per la salute, la sicurezza e l'ambiente e l'etica.

La Direzione si impegna a verificare in occasione dei riesami la continua idoneità del presente documento ed a revisionarlo tempestivamente in caso di necessità (Decisioni basate su dati di fatto).

La Direzione si impegna, inoltre, a mettere in atto con ogni mezzo un rapporto fattivo con i propri fornitori al fine di stabilire una collaborazione finalizzata al reciproco scambio ed al miglioramento continuo della collaborazione (Rapporti di reciproco beneficio con i Fornitori).

Periodicamente la Direzione si impegna a concordare con gli interessati interni o esterni, obiettivi e traguardi di qualità coerenti con la realtà aziendale e con la presente Politica Integrata in un'ottica di miglioramento continuo (Miglioramento Continuo) e al fine di garantire la definizione e il mantenimento di un piano chiaro per lo sviluppo e il miglioramento costante di una cultura della qualità e della sicurezza alimentare (Sviluppo di una cultura della qualità).

Già da tempo l'azienda conduce la propria attività in modo da mantenere costante la cultura della qualità del proprio prodotto e processo produttivo; questo avviene nel seguente modo:

- formazione continua e sensibilizzazione del personale;
- comunicazioni ed aggiornamenti al personale
- processi di feedback del clima aziendale e dello stato di soddisfazione del personale
- conoscenza del prodotto e dei processi produttivi;
- monitoraggio dei prodotti e campionamento;
- monitoraggio delle prestazioni, analisi sulle anomalie e miglioramento;
- capacità di capire dagli errori e migliorare.

Il sistema qualità impostato consente in ogni momento il corretto monitoraggio di quanto programmato per la gestione della coltura della qualità in azienda; a tal fine si veda il programma ANDAMENTO INDICATORI AZIENDALI. Inoltre, la direzione propone e rende attuativo un piano di azione per favorire la cultura della qualità e monitorarla tramite la valutazione degli indicatori aziendali.

La direzione si impegna nella prevenzione dell'inquinamento e nella protezione dell'ambiente circostante, da ottenere attraverso la definizione di obiettivi e traguardi volti al miglioramento continuo della propria efficienza ambientale ed energetica attraverso un'adeguata gestione e controllo degli aspetti ambientali diretti ed indiretti correlati alle proprie attività, una continua ricerca di soluzioni innovative, tecnologiche e gestionali volte alla riduzione dei consumi energetici, che coinvolgono impianti, macchine e attrezzature per il lavoro.

La direzione si impegna ad acquistare prodotti e servizi energeticamente efficienti, a valutare i progetti di nuova costruzione secondo i criteri di Best Available Technology e i progetti di revamping degli impianti in un'ottica di riduzione dei consumi energetici.

Requisiti e obiettivi fondamentali dell'attività aziendale sono inoltre rappresentati da tutte le attività connesse alla produzione e al servizio in completa sintonia con gli aspetti ambientali (gestione dello stabilimento, smaltimento dei rifiuti, uso consapevole delle risorse naturali, ecc.), dalle fasi di controllo qualitativo dei prodotti sia in entrata che in uscita esercitate secondo prassi e secondo procedure definite, costantemente monitorate; (specifiche tecniche e requisiti dei prodotti) e dal processo di controllo qualità e sicurezza alimentare che definisca piani di campionamento e monitoraggio delle materie prime o prodotti finiti al fine di dare completa garanzia al consumatore finale (aspetti commerciali e legali dei prodotti).

#### Politica alcol e droga

È una politica di Gruppo Agugiaro & Figna impegnarsi a mantenere un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutti i dipendenti.

Il Gruppo Agugiaro & Figna riconosce che l'abuso (o l'uso improprio) di alcool e droghe e di altre sostanze consimili da parte dei dipendenti condiziona negativamente il loro dovere di una efficiente prestazione di lavoro e può avere serie conseguenze dannose per loro stessi, sulla sicurezza, efficienza e produttività degli altri dipendenti.

L'uso, il possesso, la distribuzione o la vendita di alcool o di droghe illecite o soggette a controllo e non prescritte dal medico nei locali dell'Azienda è rigorosamente proibito e costituisce motivo per adeguata azione disciplinare fino al licenziamento.

Coloro che ritengono di essere dipendenti delle sopracitate sostanze sono pregati di cercare un consiglio medico ed a seguire un trattamento terapeutico appropriato e senza indugio prima

che il loro stato possa influire negativamente sulla loro capacità lavorativa e risultare di pericolo per la propria incolumità, dei colleghi di lavoro.

Il Gruppo Agugiaro & Figna riconosce la dipendenza da alcool e droga come una condizione curabile.

L'ufficio personale è a disposizione dei dipendenti che ritengono necessario di consultarlo per qualsiasi informazione e per una fattiva collaborazione ai fini di un più efficace recupero. Gruppo Agugiaro & Figna assicura che i quali si determinassero in tal senso saranno seguiti saranno assistiti da tutte le garanzie dalla vigente normativa, legale e contrattuale e nel più assoluto rispetto della dignità della persona.

L'idoneità del dipendente alle prestazioni lavorative in concreto espletate, accertata nelle forme di legge e discendente dallo stato di dipendenza da bevande alcoliche o stupefacenti anche se successiva al trattamento medico, potrà dar luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo.

Durante l'attività lavorativa è proibita l'assunzione di bevande alcoliche, droghe e consimili.

#### Politica Etica SA8000

Con la presente politica Agugiaro & Figna si impegna ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000:2014e a rispettare gli strumenti internazionali come di seguito elencati.

Con la presente politica, inoltre, Agugiaro & Figna si impegna a rispettare tutte le norme leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti rispetto agli standards di social accountability.

- garantire un elevato grado di sicurezza, rispetto dei requisiti legali in materia giuslavoristica, sia del che degli standards di social accountability;
- garantire la tutela dei lavoratori dal punto di vista contrattuale, di sicurezza e salute per rischi legati alle attività lavorative, garantendo il rispetto dei loro diritti, nonché promuovendo la crescita professionale e personale e non ricorrendo o dando sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento nel rispetto dell'etica, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione..
- garantire le condizioni di lavoro fondamentali, in tal senso deve essere tutelato il rispetto della libertà e della dignità di tutti i dipendenti ed è fatto divieto assoluto di ricorrere a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale, mentale, ad offese verbali o di altro tipo che possano ledere la dignità di qualsiasi dipendente o collaboratore;
- garantire la tutela del lavoro infantile e minorile in genere (C 138 E 182 ILO – R 146 ILO) in tal senso l'Azienda rifiuta nel modo più assoluto l'impiego di personale infantile e garantisce che il lavoro minorile eventualmente impiegato avvenga nei limiti di legge e delle dei regolamenti ILO;
- rifiutare il lavoro forzato o obbligato (C 29- C 105 ILO), in tal senso l'Azienda rifiuta nel modo più assoluto di ricorrere a lavoro forzato o coatto; è fatto assoluto divieto di impiegare personale contro la propria volontà e di ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni; inammissibili sono i comportamenti di abuso fisico o verbale:

forme di minaccia, molestie, corruzione o qualsiasi pratica fraudolenta non sono ammessi.

- garantire la salute e sicurezza dei lavoratori (C 155 - R 164 ILO) in tal senso l'azienda assicura il diritto alla sicurezza ed alla salute sui luoghi di lavoro, assicurando ambienti di lavoro sicuri e salubri, con particolare attenzione alla valutazione, alla gestione, alla prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro; è stato nominato un Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché il Responsabile del Servizio di protezione e prevenzione; viene assicurata tutta la formazione ed addestramento necessari per l'acquisizione di consapevolezza da parte dei lavoratori dei rischi che incombono e delle misure preventive da adottare
- garantire la libertà di associazione (C 87 – C 98 ILO), in tal senso l'azienda assicura il diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, non ostacolando in alcun modo l'elezione o la nomina di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati da parte dei dipendenti. Non viene fatta alcuna recriminazione ai rappresentanti sindacali e viene promossa la contrattazione collettiva
- garantire il rispetto dell'orario di lavoro e del salario contrattuale- (CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE) in tal senso l'Azienda garantisce un salario/stipendio dignitoso a tutto il personale, assicurandosi che sia più che sufficiente per una vita dignitosa a tutta la famiglia; viene adottato il C.C.N.L. INDUSTRIA ALIMENTARE al momento vigente; l'orario di lavoro rispetta i dettami della normativa di riferimento e non deve superare le 48 ore settimanali, compreso l'eventuale straordinario. Il personale può essere coinvolto nel lavoro straordinario, solo se manifesta un pieno consenso a tale adesione.
- tutelare la parità di salario e in tal senso l'assenza discriminazione (C100-C111 ILO – C 177), in tal senso l'Azienda garantisce, a parità di qualifica e livello professionale, l'assenza di discriminazione e la parità di salario/stipendio. Viene garantito il diritto alle pari opportunità in termini di salari/stipendi, assunzioni, avanzamenti di carriera tra uomini e donne, e di qualsiasi altro trattamento, a prescindere da razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.
- A garantire che tutte le forme di schiavitù moderna, compreso il lavoro forzato, obbligatorio e la tratta di esseri umani, siano escluse dalla propria attività e dalla propria catena di approvvigionamento. Allo stesso tempo verifica che i propri partner commerciali agiscano in conformità con i più elevati standard di integrità e in conformità con tutte le leggi e regolamenti applicabili.

Per conseguire gli obiettivi sopra indicati, la direzione aziendale si impegna:

- a selezionare accuratamente i propri fornitori i fornitori assolvono al ruolo di partner, fornitori e appaltatori di Agugiaro & Figna devono conformarsi agli standards di social accountability ed essere coinvolti nel rispetto ad ogni livello dei requisiti imposti dagli standard di riferimento. I fornitori vengono selezionati e qualificati sulla base anche della loro capacità di garantire il rispetto degli standards di social accountability di riferimento;
- implementare, mantenere attivo e documentato un sistema di gestione per la responsabilità sociale basato sui principi posti dalla SA 8000
- a definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità, le autorità del personale (Rappresentante della Direzione -RdD, Responsabile del Sistema per la Responsabilità Sociale-RE, Rappresentante dei lavoratori -RSAL)
- a istituire e mantenere l'operatività di un Social Performance Team che abbia il ruolo di effettuare la valutazione dei rischi di non conformità nei confronti della SA 8000 e che effettui appropriate azioni di monitoraggio secondo gli Indicatori di Performance di cui all'allegato allo SA 8000;

- a istituire e nominare funzioni in accordo con il quadro normativo vigente per la salute e per la sicurezza per la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e nella pianificazione delle strategie per contenerli
- ad individuare obiettivi quantificabili che permettano di comprendere in modo oggettivo ed assoluto il livello di raggiungimento della politica per la responsabilità sociale, a sottoporre a monitoraggio continuo i processi aziendali coinvolti nel cammino verso la responsabilità sociale ed a valutare il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra per mezzo di un riesame
- a garantire il rispetto delle leggi e normative vigenti in materia di sicurezza e salute ed ambiente, diritto del lavoro e standards di social accountability conformandosi e rispettare tutta la normativa nazionale ed internazionale vigente e cogente in ambito sociale (diritti dei lavoratori, sicurezza, ecc.);
- effettuare valutazioni preventive riguardo alle evoluzioni normative, ai rischi sulla sicurezza e salute e sulla tutela dei lavoratori (anche rispetto agli standards etici) che possono derivare dai suoi processi di lavorazione, affinché non si verifichino conseguenze negative per le persone e per l'ambiente;
- a coinvolgere tutto il personale mediante una costante attività di informazione e formazione ed addestramento, nonché consapevolezza in merito alle tematiche etiche e di salute e sicurezza sul lavoro e alla tutela del lavoratore e garantirne il pieno coinvolgimento in ambito sociale
- a predisporre una struttura organizzativa mirata all'attuazione di quanto espresso;
- a fornire risorse umane e strumentali necessarie;
- a dotare il proprio personale di attrezzature e risorse che consentano la prevenzione dei rischi per la salute, la sicurezza;
- ad individuare le eventuali non conformità, e proporre le relative azioni correttive, che siano risolutive del disagio creato e migliorative della situazione iniziale
- alla revisione periodica della conformità del Sistema Integrato alla politica aziendale e ad apportare le modifiche organizzative e tecniche necessarie al perseguimento di tale obiettivo.
- al costante coinvolgimento dei lavoratori (direttamente od attraverso i loro rappresentanti SA8000) e delle parti interessate

Questa politica, con riferimento alla revisione corrente del documento gestita nel Sistema di Gestione per la Qualità, è stata resa nota a tutti i lavoratori facenti parte del Gruppo Agugiaro & Figna e a tutte le parti interessate. A tale proposito, nell'ambito del proprio sistema di gestione della responsabilità sociale ed in funzione delle singole situazioni, Gruppo Agugiaro & Figna si impegna ad individuare modalità più dirette di coinvolgimento delle parti interessate e ciò soprattutto quando dette modalità possono avere un impatto migliorativo delle condizioni del lavoratore all'interno della organizzazione.

Tutti i collaboratori opereranno nel rispetto delle norme e delle procedure aziendali per assicurare la rispondenza del prodotto/servizio alle specifiche contrattuali e il rispetto dei requisiti di responsabilità sociale nell'ottica del continuo miglioramento del sistema di gestione integrato.

Il Gruppo Agugiaro & Figna si propone di diventare un esempio nella gestione preventiva per tutte le Aziende del settore e si augura di ottenere, da tutti i livelli, la massima collaborazione

per il raggiungimento degli obiettivi di responsabilità sociale prefissati. L'impegno aziendale si estenderà pertanto all'integrazione delle politiche, dei programmi e delle procedure legate alla qualità, l'ambiente e la sicurezza e l'etica, con tutte le attività operative e gestionali dell'Organizzazione.

La Direzione assicura con apposite riunioni e comunicazioni che la politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli dell'organizzazione.

Nell'ambito del riesame del Sistema Integrato verifica il raggiungimento di tale proposito.