



Da anni Le Aziende del Lorenzetti Group (La Bottega di Adò e Bio Food) si occupano di produzione e commercializzazione di salumi e carni fresche suine

L'azienda produce una vasta gamma di prodotti e la distribuzione copre diverse regioni italiane sia per la piccola che per la GDO e sta allargando il mercato anche all'estero nel mercato UE oltre che in paesi extra UE.

La Bottega di Adò e Bio Food hanno sempre dato una fondamentale importanza alla qualità dei loro prodotti; caratteristica fondamentale per poter soddisfare in pieno, sia le esigenze del Cliente, sia per mantenere l'immagine di qualità che l'azienda ha costruito in questi anni.

Le due aziende hanno inoltre sempre fatto molta attenzione anche alle risorse umane impegnate nel processo produttivo, attenzione che vorrebbe essere coronata con l'ottenimento della Certificazione Etica SA 8000. La scelta è legata all'impegno di continuare migliorare la gestione del personale, introducendo sistemi di gestione e di controllo che mettano in condizione di assicurare a tutti le stesse opportunità.

Le aziende garantiscono condizioni eque a tutti i dipendenti, assicurano la salvaguardia di salute e sicurezza nei reparti produttivi, logistici e uffici, programmano la produzione in modo efficiente al fine di garantire adeguati turni di riposo. Il Sistema SA 8000 garantisce un presidio sistematico a queste pratiche.

Anche nei confronti dei propri fornitori La Bottega di Adò e Bio Food vogliono impegnarsi in un miglioramento continuo nel rapporto di lavoro, garantendo trasparenza e soddisfacendo il bisogno di informazione espresso non solo dai fornitori, ma da tutti i portatori di interessi .

Per questo scopo le Aziende, relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; si propongono di:

- far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda conformemente allo standard SA8000;
- fornire alla Direzione uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati, come di seguito indicato.

In seguito sono riportati una serie di indicatori e relativi obiettivi per il prossimo anno che rendono un'immagine della situazione delle Aziende nei confronti delle problematiche di Responsabilità sociale.



Documento redatto in data **1 Dicembre 2006** a cura di **Gianni Lorenzetti (Direzione e RGSR)**

Firma _____

Indicatore SA 00/A: COMPOSIZIONE ORGANICO DIPENDENTI FISSI 2006:	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
NUMERO DIPENDENTI 2006: 12 (11+1)	NUMERO DIPENDENTI PREVISTI PER PROSSIMO ANNO: Montenimento	DIR
Indicatore SA 00/B: COMPOSIZIONE ORGANICO INTERINALI 2006:	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
NUMERO INTERINALI 2006: 0	NUMERO INTERINALI PREVISTI PER PROSSIMO ANNO: 0	DIR
Indicatore SA 00/B: COMPOSIZIONE ORGANICO STAGIONALI 2006:	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
NUMERO STAGIONALI 2006: 9	NUMERO STAGIONALI PREVISTI PER PROSSIMO ANNO: 10	DIR

Requisito 1: Lavoro Infantile

L'Azienda non utilizza lavoro infantile, né intende utilizzarlo o favorirne l'utilizzo. Si attiverà con attività di sensibilizzazione ed eventuale risoluzione qualora ne ravvisasse tale utilizzo da parte di stakeholder.

Indicatore SA 01/A: ETA MINIMA DIPENDENTI 2006	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
ANNI 19	NON INFERIORE A 18 ANNI	DIR
Indicatore SA 01/B: ETA MEDIA DIPENDENTI 2006	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
ANNI 32	N.A: purchè superiore a 18	DIR

Requisito 2 Lavoro Obbligato

L'azienda non pratica lavoro obbligato, né lo farà mai

A maggior conferma del fatto che non esiste lavoro obbligato vedere esiti di analisi clima aziendale, in seguito

Indicatore SA 02/A: NUMERO RITARDI DIPENDENTI conteggiati in busta paga 2006	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
0	0	DIR
Indicatore SA 02/B: NUMERO ASSENZE INGIUSTIFICATE DIPENDENTI 2006	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
0	0	DIR
Indicatore SA 02/C: ASSENTEISMO 2006 12%	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
		DIR
Indicatore SA02/D: VALORE MEDIO DI ANTICIPI AI DIPENDENTI (Annuo) 2006	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
€ 0	Non superiore ad uno stipendio medio	DIR
Indicatore SA 02/E: Risultato analisi Clima	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
Indicatore Punto 3 : media circa 4,2 (valore positivo >3)	Mantenere tale valutazione	RSGRS

**Requisito 3: salute e sicurezza**

L'azienda ha attivato una analisi del rischio ed una corretta gestione delle problematiche della sicurezza in conformità al D.L 626/94.

Indicatore SA 03/A: NUMERO INFORTUNI GRAVI (sup 7 GG) DIPENDENTI	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
0	0	RSGRS
Indicatore SA 03/B: NUMERO INFORTUNI LIEVI (inf 7 gg) DIPENDENTI	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
0	Mantenimento	RSGRS
Indicatore SA 03/C: NUMERO ORE DI FORMAZIONE PER DIPENDENTE	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
Addestramento e informazione con distribuzione opuscolo	Almeno 4 ore per lavoratore	RSGRS

Requisito 4: Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'azienda garantisce ai propri lavoratori la possibilità di formare e aderire a diversi sindacati e garantisce il diritto alla contrattazione collettiva.

Indicatore SA 04/A: N RECLAMI DIPENDENTI	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
0	0	RSGRS
Indicatore SA 04/B: Risultato analisi Clima	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
Indicatore Punto 4: media circa 4,2 (valore positivo >3)	Mantenere tale valutazione	RSGRS

Requisito 5: Discriminazione

L'azienda assicura un uguale trattamento per tutti i lavoratori, a qualsiasi settore essi appartengano. L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione sia tra dipendenti che tra somministrati. Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termine di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Indicatore SA 05/A: PERCENTUALE DONNE DIPENDENTI 2006	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
24 %	N.A. Non saranno utilizzati atteggiamenti discriminatori durante le selezioni del personale. Il numero di assunti donne dipenderà dalla domande pervenute e dalla necessità	DIR
Indicatore SA 05/B: PERCENTUALE EXTRACOMUNITARI DIPENDENTI 2006	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
0	N.A. Non saranno utilizzati atteggiamenti discriminatori durante le selezioni del personale. Il numero di assunti extracomunitari dipenderà dalla domande pervenute e dalla necessità	DIR
Indicatore SA 05/C: SEGNALAZIONE DI FENOMENI DI DISCRIMINAZIONE 2006	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
0	0	RSGRS



Requisito 6: Procedure Disciplinari		
Obiettivo 2007:		
L'azienda non pratica mai punizioni corporali o forme di coercizione fisica né decurtazioni dalle buste paga..		
Indicatore SA 06/A: N. DI RICHIAMI DIPENDENTI	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
0	0	DIR
Indicatore SA 06/B: N. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI DIPENDENTI	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
0	0	DIR

Requisito 7: orario di lavoro. / Requisito 8 – retribuzione		
L'Azienda per garantire il mantenimento del clima collaborativi interno si propone di effettuare indagini periodiche sul clima aziendale interno periodiche. L'azienda manterrà rigoroso controllo dell'orario di lavoro e delle retribuzioni così come previsto dalla normativa vigente		
Indicatore SA 07/A: N° DI ORE MEDIE SETTIMANALI	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
42 con punte di 46-47 in periodo invernale	Non eccedere le 45	DIR
Indicatore SA 07/B: N. DI ORE STRAORDINARIE MEDIE SETTIMANALI	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
4	Non eccedere i termini previsti per legge e/o concordati	DIR
Indicatore SA 07/C N° DI PERSONE ASSUNTE A TEMPO INDETERMINATO	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
11 + 1 apprendista	Mantenimento+conversione contratti apprendistato in scadenza.	RSGRS
Indicatore SA 07/D: N° DI COLLABORATORI A PROGETTO	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
3	0	RSGRS
Indicatore SA 07/E: RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA NETTA	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
Euro ** .***	Mantenimento	RSGRS
Indicatore SA 07/F: VALORE MEDIO PREMI ANNUI TOT	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
Euro * .***	Mantenimento	RSGRS

Requisito 9 (valutazione fornitori e attività verso gli stakeholder)		
Attività di sollecito di quei fornitori che non hanno ancora dato risposta.		
Indicatore SA 09/A: N Fornitori Qualificati	OBIETTIVO 2007	RESPONSABILE
7 (circa il 60 % del volume di affari ed il 10% dei fornitori attivi)	Almeno il 80% dei fornitori attivi	RSGRS



Indagine di Clima Aziendale

La Bottega di Adò S.p.A e Bio Food S.R.L intende rendere più partecipi i propri dipendenti creando un clima aziendale motivato.

A tale scopo la responsabile SGRS ha distribuito un questionari questionario che è stato compilato in forma anonima al fine di raccogliere suggerimenti, eventuali proposte o disappunti sull'andamento generale del clima aziendale.

Le domande poste si riconducono ai requisiti della norma SA 8000, poiché le Aziende stanno certificandosi in conformità a tale standard.

Legenda:	Risultato Positivo se compreso tra 3 e 5 Risultato Negativo se compreso tra 1 e 3
-----------------	--

Requisito	Sede
Requisito 1: Lavoro Infantile	5,00
Requisito 2 Lavoro Obbligato	4,21
Requisito 3: salute e sicurezza	4,19
Requisito 4: Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	4,18
Requisito 5: Discriminazione	4,14
Requisito 6: Procedure Disciplinari <i>(non sono state fatte indagini su questo punto dal momento che nel 2006 non vi sono stati provvedimenti disciplinari)</i>	NE
Requisito 7: Orario di lavoro	3,47
Requisito 8: Retribuzione	4,08
Requisito 9a: Organizzazione	4,47
Requisito 9b: Responsabilità direzione – gestione interna	4,47
Requisito 9c: Responsabilità direzione – business	4,84
Requisito 9d: Obiettivi	4,24
Requisito 9e: Formazione e professionalità	3,47
Requisito A: Soddisfazione interna	4,38