



Bilancio di responsabilità Sociale



anno

2023



Rif. Global Standard for Ethical Trade and Responsible Sourcing (issue 2) Interpretation Guideline SKU: 978-1-78490-420-3 Publish Date: 06 January 2021 Publisher: BRCGS.
[https://www.brcgs.com/product/global-standard-for-ethical-trade-and-responsible-sourcing-\(issue-2\)-interpretation-guideline/p-3498/](https://www.brcgs.com/product/global-standard-for-ethical-trade-and-responsible-sourcing-(issue-2)-interpretation-guideline/p-3498/)
GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practice (GRASP) v.2 <https://www.globalgap.org/what-we-offer/solutions/grasp/>

A tutte le parti interessate

Quale Presidente e Legale rappresentante della San Lidano Soc. Coop. Agr. a r.l., ho confermato la volontà della Direzione di perseguire gli indirizzi strategici avviati già nel 2012 di sviluppo, attuazione e mantenimento della Politica aziendale, divenuta dal 2020 “Politica di Qualità Etica e Sostenibilità”, che garantisce, attraverso la gestione ordinaria e straordinaria, la disponibilità dei mezzi e delle risorse necessarie per gestirlo al fine di fornire evidenza del suo impegno nello sviluppo e nella messa in atto del SGQ aziendale e nel miglioramento continuo della sua efficacia, ed ha istituito le posizioni organizzative adeguate al suo funzionamento. In sintonia con i principi stabiliti **Codice Etico** redatto nel dicembre 2020 e rivolto ad ogni individuo che lavora nella Cooperativa, gli obiettivi condivisi e sostenuti dalle richieste dei clienti e degli standard adottati sono i seguenti:

- assicurare sicurezza e qualità dei prodotti, attraverso il sistema di gestione della qualità (SGQ) aziendale e garantita dalle certificazioni ottenute IFS Food, BRC-GS, GlobalG.A.P., G.R.A.S.P., Rintracciabilità di Filiera ISO 22005, Biologico.
- focus e attenzione al cliente, elemento centrale nelle nostre attività commerciali sempre più orientate al mercato retail
- cultura della sicurezza alimentare, intesa come valori condivisi, credenze e norme che influenzano mentalità e comportamenti all'interno e all'esterno dell'Organizzazione.
- tutela dell'ambiente, attraverso l'adozione di misure rispettose e volte a monitorare gli impatti prodotti dalle attività aziendali
- responsabilità sociale e nei confronti del personale.

Riguardo quest'ultimo aspetto, l'applicazione del **Codice Etico** aziendale e la **certificazione BRC-ETRS**, ottenuta nel 2021, comporta l'impegno della Direzione per favorire un ambiente di lavoro positivo, evitare conflitti d'interesse, lavorare con integrità e assicurare l'integrità finanziaria, rispettare la tutela della privacy e della riservatezza dei dati. La Direzione ha incaricato RGQ di garantire l'integrazione del SGQ aziendale con tutti i requisiti dello standard, e che i suoi contenuti siano trasmessi, compresi, accolti e verificati, anche tramite audit e/o acquisizioni di informazioni e documenti, dal personale, interno o in outsourcing, dai fornitori di trasporti e di materie prime, anche grazie ad una attenta **Valutazione dei Rischi RS**, impegnandosi ad implementare e attuare:

- procedure di assunzione per garantire le condizioni di lavoro previste, in base all'idoneità dei candidati, e le garanzie in tema di lavoro Infantile, forzato e obbligato;
- gestione dei pericoli per la Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, tramite adeguato Documento Valutazione Rischi, redatto ai sensi del T.U. 81/2008 e s.m.i.;
- pratiche e misure disciplinari progressive definite contro la discriminazione;
- modalità per fornire chiarimenti al personale in modo tempestivo e in qualunque momento sul proprio orario di lavoro e retribuzione, il calcolo del salario, sistemi di premio o indennità o incentivi cui ha diritto, in base al CCNL e alle leggi nazionali e locali applicabili, dando la possibilità di contestarne il pagamento, se in ritardo;
- il rispetto dei diritti del personale vigenti sulla libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, favorendo l'elezione di propri rappresentanti GRASP/ETRS;
- L'illustrazione del Codice Etico a tutti i dipendenti, richiedendo loro l'impegno a comprendere e rispettare quanto in esso contenuto, oltre agli obblighi cogenti, durante la giornata lavorativa

Dal 2021, inoltre, la Direzione ha deciso di adottare un Modello Organizzativo improntato alla sicurezza, idoneo a prevenire gli illeciti da parte dei propri dipendenti e collaboratori, in conformità al Decreto Legislativo 231/01 ed affidarsi ad un Organismo di Vigilanza che ne controlli l'attuazione. Tale Decreto ha introdotto la previsione di una responsabilità personale e diretta dell'azienda per la commissione di una serie di reati da parte delle persone fisiche ad esso legate, che abbiano agito nell'interesse o a vantaggio dell'azienda. Stabilisce, inoltre, le responsabilità del datore di lavoro e dell'azienda in caso di illeciti compiuti dai propri dipendenti. Ciò consente ora all'azienda la definizione del proprio livello di rischio correlato a ciascuna delle voci di reato previste, l'elaborazione di un adeguato modello organizzativo, l'elaborazione e la gestione della documentazione richiesta dalla normativa (anagrafica, codice etico e interno, modello generale, organo di vigilanza).

Vi invito a seguirci sul nostro **sito web**: www.sanlidano.it

Luciano Di Pastina



Scopo e campo di applicazione

Scopo: Il presente Bilancio Sociale contiene una relazione, volontaria e verificabile, su come San Lidano tutela gli Standard di lavoro e di Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro (ETRS p. 3 e 4), inclusa la descrizione di come essa valorizza tutto il personale ricadente nella sua sfera di controllo e influenza, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato da San Lidano stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori. Pertanto, lo scopo del presente documento è fornire alle parti interessate (o stakeholders) e a chiunque sia interessato:

- evidenza del rispetto dei singoli requisiti degli standard di RS (BRC-ETRS e GlobalG.A.P. G.R.A.S.P.) adottati in Azienda;
- relazione sulle prestazioni “sociali” dell’Azienda e sul loro miglioramento continuo, in merito ai contenuti dei suddetti standard di RS.

Il documento è primariamente basato sulle leggi nazionali, oltre che sulle norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro.

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

Il presente Bilancio Sociale è reso disponibile alle parti interessate e al pubblico attraverso:

- pubblicazione sul sito internet aziendale www.sanlidano.it;
- distribuzione cartacea o elettronica del documento a una selezione di stakeholders

Campo di applicazione: Il Bilancio Sociale è applicato a tutta l’organizzazione di San Lidano ed è svolto presso il sito produttivo di Sezze, dove hanno sede la Direzione e gli uffici della Cooperativa.

- **Attività:** conferimento e acquisto di prodotti ortofrutticoli, lavorazione e confezionamento di prodotti di I e IV gamma, commercio all’ingrosso e distribuzione ai clienti. La gamma di **prodotti aziendali** è composta dalle seguenti tipologie e rispettiva destinazione d’uso:
 - **ortofrutticoli freschi**, sfusi e confezionati
 - **ortofrutticoli freschi “pronti al consumo” e “pronti da cuocere” (IV gamma)** confezionati tal quale o arricchiti con alimenti di origine vegetale e animale
- **Siti di produzione:** Via Migliara 46 snc Sezze (LT) -di proprietà- (oggetto della certificazione BRC-ETRS)
Altri siti di produzione:
Via Europa 44 Bolgare (BG) -di proprietà-
Via Migliara 47 n.2226 Pontinia (LT) -di proprietà-
- **Funzioni:** Amministrazione della Società, rapporti con soci e fornitori, organizzazione del personale addetto alla lavorazione e confezionamento dei prodotti.

LE 5 AREE OPERATIVE DI SAN LIDANO:

1. **COMMERCIALE:** svolge acquisti e vendite delle merci sia in importazione che per l’esportazione
2. **PRODUZIONE:** organizza e gestisce la produzione della merce fornita ai clienti
3. **AMMINISTRAZIONE:** gestisce le attività amministrative e finanziarie
4. **APPROVVIGIONAMENTO:** programma ed effettua i conferimenti e gli acquisti da soci e fornitori
5. **QUALITÀ:** gestisce il SGQ e le certificazioni effettua i controlli qualità e qualifica e monitora i fornitori

PERSONALE	UFFICI				MAGAZZINO		Altri		TOT.
	Amm. / RU		Qualità		uomini	donne	uomini	donne	
	uomini	donne	uomini	donne					
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO	12	16	2	1	0	0	0	0	31
IMPIEGATI A TEMPO DETERMINATO	1	0	1	1	0	0	0	0	3
TOTALE IMPIEGATI	13	16	3	2	0	0	0	0	34
OPERAIO A TEMPO INDETERMINATO	0	0	3	2	103	75	10	0	193
OPERAIO A TEMPO DETERMINATO	0	0	0	0	81	54	0	0	135
TOTALE OPERAI	0	0	3	2	184	129	10	0	328
TOTALE TEMPO INDETERMINATO	12	16	5	3	103	75	10	0	224
TOTALE TEMPO DETERMINATO	1	0	1	1	81	54	0	0	138
TOTALE DIPENDENTI	13	16	6	4	184	129	10	0	362

Il lavoro è abbastanza costante durante l'anno. I mesi di picco lavorativo sono tra novembre e dicembre e tra febbraio e marzo (periodi delle Festività). Nessun lavoratore vive in alloggi forniti dall'azienda. **Durante il 2023 l'azienda non ha fatto ricorso alla cassa integrazione.**

Coinvolgimento dei lavoratori (ETRS 1.4)

San Lidano dà particolare importanza alla formazione e informazione interna in generale ai dipendenti e collaboratori, dando l'accesso a tutti i dipendenti a corsi di formazione svolti in orario di lavoro sia temi specialistici che generici, oltre agli aspetti meramente normativi o richiesti dalle norme cogenti, anche su queste tematiche. Nel contesto delle certificazioni di RS, la Direzione trasmette con regolarità informazioni sugli standard attraverso comunicazioni interne o coinvolgendo il rappresentante dei lavoratori, per sincerarsi che il personale abbia recepito i requisiti richiesti.

Inoltre, l'Azienda si impegna, tramite pubblicazione sul sito aziendale e informazioni specifiche, a sensibilizzare i fornitori sulle politiche sociali e sui contenuti del Codice Etico di San Lidano e degli standard adottati. I fornitori da cui l'Azienda si approvvigiona con regolarità, sono coinvolti con la sottoscrizione di **Contratti di fornitura e Accordi di Filiera**, che contengono specifici impegni di rispetto delle normative sul lavoro, del Codice Etico aziendale e dei requisiti degli standard, e tramite le visite e gli audit da parte di personale interno, o esterno, formato sugli standard.

La **Politica aziendale di Qualità, Etica e Sostenibilità** è comunicata in italiano, essendo una lingua comprensibile per tutti, e una copia viene messa a disposizione, sia nelle Bacheche aziendali che sul sito web aziendale (www.sanlidano.it). Come la Politica, anche le Procedure sono oggetto di comunicazione e di formazione, al fine di trasmetterle e renderle disponibili al personale, anche considerando l'eventualità di utilizzare

altre lingue, se necessario. Le stesse informazioni sono inoltre condivise in modo trasparente con clienti, fornitori, sub-fornitori e subappaltatori, con tutti gli strumenti a messi a disposizione dall'azienda. La Direzione garantisce che i lavoratori siano informati e a conoscenza:

- dei loro diritti e responsabilità sul posto di lavoro, in modo che possano impegnarsi e supportare i principi del commercio etico e dell'approvvigionamento responsabile (compresi i codici e i requisiti dei clienti), assicurando che siano implementati e rispettati.
- degli standard del lavoro e dei diritti umani fondamentali, per comprendere come la politica Aziendale, il SGQ-CEAR e i processi / procedure del commercio etico e proteggano questi diritti e supportino i Codici e i requisiti dei clienti.

Il Rappresentante dei lavoratori svolge riunioni periodiche con i lavoratori per discutere e risolvere congiuntamente le questioni relative al SGQ-CEAR e ne riporta l'esito in sede di Riesame della Direzione. **Nel 2023 non si sono registrati reclami interni da parte del personale attraverso i sistemi di reclamo (ETRS 1.5)** che assicurano una forma confidenziale, imparziale e non ritorsiva: la 'cassetta delle lettere', disponibile presso l'ingresso del personale, e le riunioni con il RdL. Non sono stati registrati nemmeno **reclami esterni (ETRS 1.5.2)** da parte del Resp. RS (dr. Paolo Cappuccio, R&S), o da altre funzioni aziendali.

Il Resp. RS, in collaborazione con il Direttore Qualità (RGQ), ha effettuato un regolare **controllo della documentazione (ETRS 2.2)** e il **completamento e manutenzione delle registrazioni (ETRS 2.3)**, gestendone l'archiviazione in copia nella **apposita cartella di sistema (Qualità/QUALITA CONDIVISA/SISTEMA QUALITA' 2024/SGQ SAN LIDANO 2024/10 SGQ ETICO SAN LIDANO)**, a disposizione del Rappresentante dei lavoratori, il quale riceve anche informazioni in merito, in forma scritta o verbale, durante gli incontri con la Direzione e/o il Resp. RS.

Audit interni (ETRS 2.4)

Il Resp. RS ha condotto **anche nel 2023 l'audit interno annuale** programmato, predisponendo report per la Direzione in sede di Riesame sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti degli standard che includono le registrazioni delle azioni correttive o preventive identificate. Scopo degli audit è monitorare le attività nel luogo di lavoro per tenere efficacemente sotto controllo:

- a) la conformità agli standard;
 - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal rappresentante per la Responsabilità Sociale; e
 - c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche di San Lidano e i requisiti degli standard.
- collaborando con le altre aree per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità rispetto ai requisiti degli standard.

Il Resp. RS ha svolto i previsti audit mensili nell'area produttiva dello stabilimento di Sezze (oggetto della certificazione ETRS) per riesaminare il percorso fatto e identificare azioni per rendere più efficace l'applicazione degli standard di RS. Il Resp ETRS ha il compito di garantire che delle **azioni correttive e preventive (ETRS 2.5)** siano realmente applicate. Il Resp. RS ha organizzato anche audit ad alcuni fornitori scelti a campione per significatività e/o rischiosità, per verificare la corretta **gestione del commercio etico e degli incidenti di approvvigionamento responsabile (ETRS 2.6)** e lo status di rispetto delle normative sul lavoro e dei requisiti. San Lidano riceve, lavora e commercializza merci di subappaltatori, fornitori e sub-fornitori: seguendo le stesse modalità e principi, la Direzione ha stabilito di integrare gli accordi contrattuali con requisiti specifici inerenti agli aspetti di Responsabilità Sociale (vedi impegni nell'apposito Capitolo **Sostenibilità**, contenuto nel Contratto di fornitura).

Tutte le aziende inserite nella Filiera certificata ISO 22005 (oltre 60 società, tra soci e fornitori terzi) hanno inoltre sottoscritto l'Accordo di Filiera, nel quale vi sono specifici requisiti di **Responsabilità Sociale** per garantire i requisiti dello Standard ETRS e un livello di protezione dei lavoratori sostanzialmente equivalente a quello garantito ai lavoratori della San Lidano.

In data odierna, il Resp. RS ha presentato alla Direzione una specifica Valutazione di rischio di Responsabilità Sociale, che include i rischi potenziali derivanti da fornitori/subappaltatori, in modo da consentirne l'individuazione/classificazione. Sulla base del rischio, sono orientate le scelte della Direzione aziendale.

Lavoro regolare (ETRS 3.1)

San Lidano rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche.

Nel corso del 2023 sono avvenute 3 nuove assunzioni a tempo indeterminato, 19 cessazioni di rapporto, 0 licenziamenti e 2 cessazioni per pensionamento.

ASSUNZIONI OTI	ASSUNZIONI OTD	CESSAZIONI	LICENZIAMENTI	PENSIONAMENTI
3	0	19	0	2



Reclutamento (ETRS 3.1.1)

San Lidano assicura che non ci siano commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori. La Direzione, anche grazie all'adozione del Modello 231, ha una piena comprensione dell'intero processo di reclutamento, comprese le sue responsabilità legali e/o etiche. In **PG 09 Risorse Umane** è definita la procedura di reclutamento, equa e coerente, per l'assunzione dei lavoratori che assume e impiega direttamente.

In Ufficio personale è conservato un **Elenco delle Agenzie di collocamento** approvate secondo quanto previsto in **PG 01 Approvvigionamento**, aggiornato annualmente, che utilizza per il reclutamento dei lavoratori che non recluta e/o impiega direttamente, sotto la supervisione e il controllo del Resp. Personale, per garantire che queste entità mantengano la conformità ai requisiti della legislazione nazionale applicabile e ai requisiti San Lidano di politica commerciale etica e di approvvigionamento responsabile, a seconda di quale assicuri il livello di protezione più elevato, e che le Agenzie di collocamento approvate non subappaltino a terzi senza il previo consenso scritto di San Lidano e che tutti i lavoratori delle Agenzie ricevano termini e condizioni di lavoro scritti che soddisfano i requisiti legali nazionali e i requisiti dello Standard ETRS.

Termini e condizioni di lavoro (ETRS 3.1.2)

La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, è quella stabilita dalla legge. Per ciascun dipendente diretto, i termini e le condizioni che definiscono il rapporto di lavoro discusso e concordato durante il processo di reclutamento sono formalizzati nel contratto di assunzione, in una

lingua e/o in un formato comprensibili, in linea con il **CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti** in vigore¹, essendo l'azienda una Società Cooperativa Agricola.

San Lidano non utilizza accordi contrattuali di “sola manodopera”, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale.

Nel contratto di assunzione sono incluse almeno le seguenti informazioni:

- nome dell'impiegato e nome del dipendente, titolo professionale, luogo di lavoro e data di inizio
- ore di lavoro ordinario
- quanto e con quale frequenza deve essere pagato il lavoratore
- diritto alle ferie e altri benefici
- periodo di preavviso
- informazioni sui reclami e procedure disciplinari.

I dipendenti prima della loro nomina, hanno ricevuto spiegazioni dall'**Ufficio Personale** circa i termini e le condizioni di lavoro per garantire che possano prendere una decisione informata sull'accettazione o il rifiuto dell'offerta di lavoro.



Lavoro scelto liberamente (ETRS 3.2)

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in Azienda è assolutamente volontario. Non si segnalano casi di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'Azienda, o assoggettamento a forme di sanzione pecuniaria o di altra natura. San Lidano non richiede ai lavoratori di pagare “depositi” all'inizio del rapporto di lavoro né trattiene documenti d'identità in originale. Il Resp. Personale è incaricato di sincerarsi che anche le Agenzie di collocamento non chiedano ai lavoratori di pagare tariffe o di sostenere costi personali per garantire il lavoro.

Dove l'azienda fornisce strutture per la custodia di effetti personali, negli spogliatoi del personale in produzione, l'accesso e l'uso degli armadietti è concesso su richiesta del proprietario degli effetti personali, tramite rilascio di cauzione, nei modi definiti da San Lidano.

Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard. San Lidano non impedisce in alcun caso ai lavoratori di muoversi liberamente o di lasciare il posto di lavoro alla fine del loro turno/al di fuori dell'orario di lavoro né obbliga a rimanere sul posto di lavoro o in qualsiasi altra sistemazione di proprietà o fornita dal posto di lavoro.

¹ CCNL AGRICOLO - Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti (Data della firma: 23/05/2022, Decorrenza: 01/01/2022, Scadenza: 31/12/2025)

Il personale è libero di porre fine al rapporto di lavoro senza penalità, dopo un periodo di preavviso concordato con il datore di lavoro. Nel contratto di lavoro viene fatto rimando a quanto previsto nel contratto collettivo di lavoro nazionale (CCNL Agricoltura) per quanto attiene le modalità per dare le dimissioni.

La **PG 09 Risorse Umane** definisce le procedure per identificare, quantificare e, ove necessario, affrontare efficacemente il rischio di lavoro forzato e tratta di esseri umani durante il processo di reclutamento, in particolare laddove ciò comporti lo spostamento di persone dal loro normale luogo o paese di residenza, in linea con la legislazione nazionale pertinente.

Diritto al lavoro (ETRS 3.3)

San Lidano impiega solo lavoratori con diritto legale al lavoro. Per tutte le persone impiegate come lavoratori, a tempo determinato o indeterminato, il Resp. Personale verifica il loro diritto al lavoro prima che inizino a lavorare. Nel caso di Agenzie di collocamento, o altri intermediari, il Resp. Personale richiede di provare di aver verificato che i lavoratori che forniscono siano legalmente autorizzati a lavorare. Non sono effettuate trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici ecc.).

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva (ETRS 3.4)

San Lidano informa i lavoratori sui loro diritti in tema di libertà di associazione e contrattazione collettiva tramite diffusione del CC.NN.LL. Agricoltura, che contiene il “Protocollo di intesa per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie operai, impiegati e quadri agricoli e florovivaisti” (in all.19). Pertanto, la Direzione rispetta il diritto alla contrattazione collettiva e ha informato tutto il personale del fatto che esso può liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni da parte della Direzione; essa si fa pertanto garante che il personale impegnato nell’organizzare i lavoratori non sia soggetto a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere rappresentante dei lavoratori, o essere impegnato nell’organizzare i lavoratori, e che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro. Tutto il personale ha quindi il diritto di formare, partecipare e organizzare sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con San Lidano. La Direzione non interferisce in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o nel processo di contrattazione collettiva.

Al 31/12/2023 nessun dipendente è iscritto al sindacato. Pertanto, non sono presenti rappresentanti sindacali. La Direzione ha invitato i lavoratori a scegliere liberamente e nominare almeno un proprio rappresentante (RdL) come previsto dagli standard di RS adottati (G.R.A.S.P., ETRS), con la funzione di portavoce e di raccogliere eventuali segnalazioni avanzate dai lavoratori, in forma riservata o no. Per svolgere le proprie funzioni di rappresentanza, al RdL è sempre consentito l’accesso al posto di lavoro. La nomina avviene attraverso un processo elettorale, senza alcun coinvolgimento o interferenza da parte della Direzione, tranne registrare i risultati delle elezioni tramite il Resp. RS, che redige il verbale di elezione, contenente i dettagli del rappresentante eletto, e provvedere poi all’affissione del verbale nelle Bacheche aziendali, affinché sia facilmente accessibile e visibile a tutti i lavoratori.

In data 19/08/2023, i dipendenti riuniti in apposita assemblea hanno effettuato **l’elezione del rappresentante dei lavoratori**, che si rinnova annualmente (requisito ETRS e G.R.A.S.P.). Si sono presentati 2 candidati: i Sig.ri Luigino Bernola e Jaspreet Singh.

All'elezione, **hanno partecipato 146 lavoratori** (pari al 37% dei dipendenti assunti in azienda cui è stata consegnata la scheda elettorale). **A seguito dell'elezione, effettuata con scrutinio a voto segreto, il sig. Bernola ha ottenuto il maggior numero di consensi, con 89 voti**, mentre il secondo candidato, Sig. Singh ha ricevuto 57 voti. Pertanto, **il Sig. Bernola è stato nominato rappresentante dei lavoratori (RdL)**. Oltre a svolgere le proprie funzioni di rappresentanza, il neoeletto ha ricevuto dalla Direzione mandato di:

- intraprendere iniziative che mirino a sensibilizzare il personale e a renderlo consapevole sul tema della RS, come da obiettivi della Politica aziendale;
- promuovere la diffusione a ogni dipendente del Bilancio Sociale e/o dei suoi contenuti;
- individuare metodi più capillari di dialogo per confrontarsi (es. incontri, assemblee, individuare eventuali referenti per reparto, ecc.).

Nel corso del Riesame, la Direzione, consulta il RdL sullo stato di questi obiettivi e su eventuali reclami dei lavoratori in merito alle condizioni lavorative, o altre tematiche inerenti al welfare aziendale.

Lavoro minorile (ETRS 3.5)

L'Uff. Personale richiede sempre i documenti di identità ai candidati che fanno domanda per lavorare in San Lidano, per determinare l'età e l'idoneità; se l'occupazione viene rifiutata perché è al di sotto dell'età minima per lavorare o dell'età minima, ne dà informazione al richiedente. Nel caso di agenzie per l'impiego, o altri intermediari, queste devono garantire che la propria politica sul lavoro minorile si estenda al personale da queste impiegato. Non sono presenti dipendenti che risiedono in azienda con la propria famiglia. In Azienda non esistono lavoratori di età inferiore ai 18 anni. **L'età media risulta essere di 50 anni.**



Lavoratori giovani o vulnerabili (ETRS 3.6)

San Lidano, in coerenza con la propria Politica QES e il proprio Codice Etico, si impegna a garantire che termini e condizioni di lavoro dei lavoratori giovani, di età compresa tra i 17 ei 18 anni, o vulnerabili, siano in linea con le leggi locali ².

San Lidano può impiegare giovani lavoratori, ma laddove detti giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, solo fuori dall'orario scolastico. In tale eventualità la Direzione si impegna a non esporre tali giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. In nessun caso, inoltre, i giovani lavoratori lavorano per più di 8 ore al giorno, né il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti può superare, in nessuna circostanza, 10 ore al giorno. Non è infine permesso che lavorino in orario notturno.

² o le convenzioni ILO pertinenti, qualora offerissero maggiore protezione

Salari (ETRS 3.7)

San Lidano paga ai lavoratori i salari che corrispondono al loro periodo di paga per tutti gli importi dovuti, comprese le ore lavorate, i pagamenti degli straordinari, le detrazioni e garantisce che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre al Contratto Collettivo del Lavoro Nazionale (CCNL) e Provinciale per l'Agricoltura. Non è contemplato il pagamento a cottimo.

I parametri delle **retribuzioni** sono allineati a quanto **prescritto dal CCPL**. Nel 2023, calcolate le retribuzioni lorde medie su tutti i dipendenti, indipendentemente dal livello, **sono risultate mediamente superiori** al medesimo. **Sempre in media, sono superiori anche rispetto alle retribuzioni previste dal CCNL**. Negli uffici, per natura delle attività svolte, emerge una maggiore retribuzione media rispetto ai reparti produttivi. **I salari e i benefici pagati soddisfano il tasso salariale minimo di riferimento del CCNL Agricoltura**. La paga avviene regolarmente, in tempo, per intero dopo le detrazioni legali e direttamente ai lavoratori, in conformità con i termini e le condizioni di lavoro stabiliti tra il datore di lavoro e il lavoratore prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

Il costo medio annuo per addetto attuale (al 31.12.2023) è il seguente (non sono presenti Dirigenti):

Costo medio annuo per addetto €	Totale	Uomini	Donne
DIRIGENTI	0	0	0
IMPIEGATI	29.520	31.000	27.000
OPERAI	19.305	21.000	17.000



	tutti i dipendenti	negli uffici	in produzione	uomini	donne
retribuzione lorda media annua	€ 20.280,00	€ 29.520,00	€ 19.305,00	€ 21.050,00	€ 19.790,00

San Lidano paga gli straordinari a un prezzo maggiorato, in conformità con il contratto collettivo riconosciuto, almeno il 125% in più del salario minimo. San Lidano garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. Inoltre, garantisce che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari.

I versamenti degli stipendi vengono tramite bonifico bancario possibilmente con valuta 15 del mese successivo, stante le nuove normative valutarie introdotte nel sistema bancario dal 2010, ma l'azienda si impegna a garantire la prima valuta utile possibile entro il quindicesimo giorno lavorativo del mese. Tutto il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva.

San Lidano non applica trattenute sul salario per motivi disciplinari. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente ove tali trattenute siano previste dalle norme e dal CCNL.

Orario di lavoro (ETRS 3.8)

San Lidano, in coerenza con la propria Politica QES e il proprio Codice Etico, garantisce che i lavoratori non lavorino con un numero eccessivo di ore e che tutte le ore di lavoro siano accuratamente registrate e monitorate. **In San Lidano è presente un sistema efficace e accurato per registrare il numero di ore lavorate da ciascun lavoratore.**

L'orario di lavoro, incluse le pause di riposo, è conforme al CCNL Agricoltura negoziato con i rappresentanti dei lavoratori e alle leggi nazionali. La durata dell'attività lavorativa è fissata, come da CCNL, in 39 ore settimanali e il totale delle ore lavorate non eccede comunque le 48 ore.

I lavoratori hanno almeno 1 giorno libero in ogni periodo di 7 giorni o, ove consentito dalle norme nazionali o dal CCNL, 2 giorni in ogni periodo di 14 giorni. L'attività lavorativa aziendale è articolata, su due turni, nella fascia oraria che va dalle ore 5.00 alle ore 23.00, dal lunedì alla domenica. Gli uffici sono operativi dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 17.30 e il sabato dalle 8.30 alle 12.00. Gli orari di lavoro di ogni singolo dipendente sono stati concordati con lo stesso e il responsabile dell'ufficio in base alle richieste del dipendente e alle necessità dell'ufficio. Limitatamente ai reparti con programmazione di orario di lavoro flessibile (individuato dalla Direzione), può essere ammesso il ritardo fino ad un massimo di 30 minuti in entrata al mattino, a condizione che tali minuti siano recuperati nell'arco della giornata. Sulla base delle specifiche esigenze tecniche operative per il miglior funzionamento dei reparti aziendali, sono previsti diversi tipi di orari programmati con orario a turnazione (non flessibile) e orario non a turnazione (flessibile). L'orario a turnazione è effettuato dal Magazzino che garantisce l'apertura 6 giorni su 7, su due turni, dalle 5.00 alle 20.00 durante la settimana e la domenica su un turno, dalle 5.00 alle 12.00 la domenica. Gli addetti effettuano una turnazione su questo orario effettuando 6 giorni lavorativi con pausa pranzo di mezz'ora e rispettando il loro orario di lavoro pari a 39 ore settimanali.

Lo straordinario non supera normalmente le 20 ore al mese. Le 60 ore in settimana non vengono mai superate, salvo che il datore di lavoro possa dimostrare che si applicano circostanze eccezionali consentite dal CCNL, come picchi imprevisti di prodotti, incidenti o emergenze, nel qual caso sono prese adeguate garanzie per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori. Tutto il **lavoro straordinario** non è richiesto regolarmente, ed è volontario. **Le ore di lavoro straordinario medio consuntivate nel corso del 2023 la media annua delle ore di straordinario è tra il 2% e l'3% sulle ore di lavoro ordinario.**

Il personale riceve i giorni liberi secondo quanto regolato dalle norme nazionali dal contratto collettivo liberamente negoziato che consenta di calcolare l'orario di lavoro su base media, comprendendo adeguati periodi di riposo. **Relativamente al godimento delle ferie, al 31/12/2023 il numero di ROL residue è pari a 3400 ore, e il numero di ferie residue è di 4.700 giorni e di ex-festività residue è di 800 ore.**

FERIE E PERMESSI NON GODUTI:

ROL residue ore	ferie residue giorni	ex festività residue ore	Ore medie per dipendente	% media annua ore di straordinario sulle ore di lavoro ordinario
3.400	4.700	800	1860	2%



La politica aziendale è improntata a garantire ed incentivare ciascun dipendente al godimento della quasi totalità delle ore di ferie e permessi spettanti.

Tuttavia, il carico di lavoro del 2023 è stato molto rilevante e non tutti gli uffici sono riusciti a rispettare i piani ferie effettuati, nonostante le nuove assunzioni fatte proprio per consentire di rispettarle ai reparti con maggiore carico di lavoro.

Discriminazione (ETRS 3.9)

San Lidano non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

- **Parità di genere:** La presenza femminile in azienda è leggermente inferiore alla presenza maschile (41% del totale). Nelle diverse aree aziendali, la presenza femminile è superiore tra gli impiegati (53%), inferiore tra il personale di magazzino (40%). Non si registrano differenze significative rispetto al tipo di contratto (33% e 40% rispettivamente a tempo determinato e indeterminato).



PERSONALE	TOT.	DONNE	%
DIRIGENTI	0	0	0
IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO	31	17	55%
IMPIEGATI A TEMPO DETERMINATO	3	1	33%
TOTALE IMPIEGATI	34	18	53%
TOTALE OPERAI	328	131	40%
TOTALE TEMPO INDETERMINATO	224	94	42%
TOTALE TEMPO DETERMINATO	138	55	40%
TOTALE	362	149	41%

- **Lavoratori stranieri:** attualmente sono presenti lavoratori stranieri, in queste proporzioni:

PERSONALE	TOT.	STRANIERI	%
TOTALE TEMPO INDETERMINATO	224	97	43%
TOTALE TEMPO DETERMINATO	138	59	43%
TOTALE	362	156	43%

Le nazionalità prevalenti sono: indiana/cingalese, rumena, senegalese.

- **Disabili e categorie protette:** sono attualmente presenti in azienda **7 lavoratori che usufruiscono dei benefici della Legge 104** (Legge 5 febbraio 1992, n. 104 *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*), per sé o per un familiare.

Registrazioni dei lavoratori (ETRS 3.10)

L'Amministrazione richiede al lavoratore solo la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari. Né San Lidano né alcun altro ente che fornisca manodopera a San Lidano trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per la stessa San Lidano.

I lavoratori OTD che lasciano e ritornano nello stesso luogo di lavoro entro 12 mesi maturano tutte le ferie e gli altri benefici loro dovuti dal CC.NN.LL. Agricoltura e dalle leggi.

L'Ufficio personale mantiene registrazioni accurate e aggiornate per ciascun lavoratore per stabilire una cronologia di chi è stato impiegato in passato e la durata del loro impiego.

Disciplina equa (ETRS 3.11)

San Lidano, in coerenza con la propria Politica QES e il Codice Etico, non tollera minacce o intimidazioni di qualsiasi forma, inclusi bullismo, abusi fisici o verbali (o minacce di essi) e molestie sessuali o di altro tipo. Ha perciò definito il proprio Codice Disciplinare, consegnato a tutti i lavoratori in sede di assunzione, che garantisce che la disciplina sia applicata in modo equo e coerente e che tutte le forme di intimidazione siano proibite.



Le procedure disciplinari sono documentate e se viene intrapresa un'azione disciplinare nei confronti di un lavoratore forniscono un equo processo e spiegano i passaggi che devono essere seguiti.

Tutti i lavoratori sono informati in modo che comprendano e abbiano accesso alla procedura disciplinare in una lingua o formato che comprendono. Le azioni disciplinari non includano multe o minacce o menzioni o altre detrazioni non previste dalla legislazione nazionale.

Tutti i responsabili che gestiscono personale ricevono una formazione sull'equa applicazione della procedura disciplinare.

L'Ufficio Personale mantiene registrazioni accurate e aggiornate di tutti i processi disciplinari e di eventuali udienze, accertamenti e azioni disciplinari intraprese.

San Lidano tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non utilizza o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

Nel 2023 sono stati effettuati 0 richiami disciplinari per comportamento non consono, che non hanno avuto ulteriori seguiti.

Salute e sicurezza (ETRS 4)

Per garantire **un ambiente di lavoro sano e sicuro (ETRS 4.1)**, San Lidano, in ottemperanza al d.lgs. 81/2008, ovvero il “Testo Unico per la Sicurezza del Lavoro”, ha messo in atto un sistema, denominato per legge “Servizio di Prevenzione e Protezione” (SPP), tramite la redazione del Documento Valutazione Rischi (DVR), obbligatorio. La Direzione ha messo a disposizione le risorse finanziarie, umane e di altro tipo necessarie per mantenere efficace il SPP.

Per una **gestione efficace del rischio (ETRS 4.3)**, conformemente alle disposizioni del T.U. 81/2008, San Lidano ha nominato un proprio **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**, dr. Luca Targa, competente nel miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, incaricato di condurre periodicamente una valutazione dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza. Le registrazioni di queste valutazioni e delle relative azioni correttive e preventive adottate sono conservate.

A loro volta, i lavoratori hanno eletto un proprio Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), dr. Paolo Cappuccio, formalmente nominato per agire come rappresentante per la SSLL per loro conto, per supportare la conformità legale in materia di salute e sicurezza. Il RSPP collabora con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), dr. Paolo Cappuccio, nominato dai lavoratori, per comunicare efficacemente a tutto il personale le disposizioni necessarie per prevenire i rischi individuati. RSPP e RLS sono responsabili dell'attuazione e della gestione delle misure di salute e sicurezza richieste dalla normativa vigente e dallo Standard BRC-ETRS.

La **valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza (ETRS 4.2)** viene effettuata da società esterna di consulenza specialistica qualificata (GREEN MODEL SRL) su incarico della Direzione tramite Contratto di fornitura di servizi. GREEN MODEL SRL garantisce che per identificare e comprendere i pericoli nell'ambiente di lavoro e svolgere le valutazioni dei rischi, utilizza solo personale adeguatamente qualificato e competente.

GREEN MODEL SRL ha revisionato la precedente valutazione e aggiornato il DVR, in funzione del quale sono state definite le misure da adottare atte a prevenire incidenti, infortuni e ad evitare condizioni che potrebbero portare a malattie professionali derivanti, associate o che si verificano durante il lavoro riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente praticabile, i rischi individuati nell'ambiente di lavoro. I risultati sono stati documentati e comunicati alla Direzione e ai lavoratori. In particolare, GREEN MODEL SRL:

- assicura che il personale incaricato dalla Direzione per le funzioni richieste dalla legge relative alla Sicurezza e Salute negli Ambienti di Lavoro sia adeguatamente formato, qualificato e competente, comprese le figure del RSPP e del RLS.
- identifica nella Valutazione dei Rischi tutti i potenziali pericoli nel funzionamento della San Lidano e stabilisce sistemi per rilevare, ridurre al minimo, evitare o mitigare potenziali minacce alla salute, sicurezza e benessere di tutti i lavoratori.
- utilizza la Valutazione dei Rischi per sviluppare un piano d'azione applicabile a tutti i lavoratori, dimostrando di aver messo in atto misure efficaci per proteggere i lavoratori e prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali sul lavoro.



GREEN MODEL SRL ha anche il compito assegnato dalla Direzione di monitorare regolarmente le prestazioni di San Lidano in materia di salute, sicurezza e benessere sul luogo di lavoro e stabilire obiettivi documentati appropriati e specifici al SGQ-CEAR in materia di Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro (SSLL). Su incarico della Direzione, GREEN MODEL SRL garantisce che:

- Sia erogata una adeguata **Formazione dei lavoratori (ETRS 4.4)** di supporto **periodica, efficace** e documentata sulla SSLL, incluse istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta. Tale formazione viene ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni, nonché in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale. La formazione riguardante la salute e sicurezza viene normalmente svolta, sia in fase di assunzione che per gli aggiornamenti. Si sono svolti regolarmente gli incontri di aggiornamento per la Sicurezza nei luoghi di lavoro previsti dal T.U. 81/2008 per tutti i dipendenti dell'azienda (es., primo soccorso e incendio, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc.). La Formazione prevede un'introduzione di base in materia di SS.LL. ai lavoratori quando iniziano a lavorare, quando vengono riassegnati, coprendo tutti i rischi significativi identificati nel DVR. Tale formazione è regolarmente ripetuta periodicamente, secondo i termini previsti dalla legge, per i lavoratori esistenti nonché impartita ai lavoratori nuovi o riassegnati, per aggiornare la loro comprensione di come la salute e la sicurezza si relazionano al loro lavoro o quando ci sono cambiamenti o incidenti o incidenti di sicurezza.
- i rappresentanti designati per la SSLL ricevano una formazione che spieghi come svolgere i loro doveri legali e cosa sono
- assicura che siano messe a disposizione dei lavoratori le informazioni sui problemi di SSLL in formati adeguati che ne promuovano la comprensione.

I lavoratori, in tutti i casi, frequentano la formazione durante il normale orario di lavoro e senza alcun costo per loro. L'azienda inoltre aderisce a FONDIMPRESA ed usufruisce dei servizi di finanziamento della formazione aziendale erogati tramite i Fondi Paritetici Interprofessionali Nazionali per la Formazione Continua, principale strumento offerto ai lavoratori dipendenti in Italia per incrementare il livello di competenza in azienda. San Lidano valuta periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte e mantiene registrazioni sulla loro tipologia e frequenza. **La formazione viene sempre documentata.**

Laddove San Lidano sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, fornisce al personale, a seconda delle necessità, **appropriati dispositivi di protezione individuale (ETRS 4.5)**. San Lidano mette a disposizione dei lavoratori tutti i dispositivi di protezione individuale (DPI) identificati attraverso la valutazione del rischio, idonei allo scopo e mantenuti in buono stato, e che l'attrezzatura sia adeguata per minimizzare il rischio e consentire loro di svolgere il proprio lavoro senza danni o lesioni. I DPI sono forniti ai lavoratori senza alcun costo per il lavoratore. San Lidano fornisce strutture per il lavaggio e lo stoccaggio dei DPI. I lavoratori tenuti a utilizzare i DPI vengono regolarmente addestrati all'uso corretto dell'attrezzatura. I Preposti incaricati nei diversi reparti aziendali conducono controlli regolari dei lavoratori tenuti a utilizzare i DPI, per assicurarsi che stiano utilizzando le attrezzature fornite per loro. Anche RLS effettua il medesimo controllo, in modo periodico e documentato.

San Lidano ha analizzato le attività lavorative, verificato i posti di lavoro, i sistemi e le attrezzature, valutando i rischi, individuando puntualmente i soggetti esposti a rischi, definito le misure preventive e protettive, collettive e individuali, finalizzate a ridurre, eliminare o in ultima analisi fronteggiare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza del personale.

Laddove identificato attraverso il DVR, il Medico Competente, incaricato allo scopo da San Lidano fornisce **Sorveglianza e assistenza medica (ETRS 4.6)**, tramite:

- screening medico e assistenza (in linea con i requisiti legali) ai lavoratori esposti a sostanze pericolose per la salute, per garantire che il rischio di lesioni gravi o lo sviluppo di condizioni di salute sia minimizzato.
- screening medico e assistenza (in linea con i requisiti legali) ai lavoratori che sono regolarmente esposti a rischi professionali in cui l'esposizione continua aumenta il rischio di lesioni o malattie, come identificato attraverso la valutazione del rischio.
- screening precauzionale per tutti i lavoratori che entrano in contatto regolare con sostanze e materiali pericolosi, come identificato attraverso le valutazioni dei rischi.

Oltre alle visite mediche effettuate all'inizio del rapporto di lavoro, vengono effettuate le visite periodiche di sorveglianza sanitaria secondo il protocollo definito dal Medico Competente; a tale riguardo non si riscontrano casi di non idoneità nel ricoprire le mansioni assegnate. Oltre alla visita medica generale, per alcuni casi specifici, vengono effettuate visite specialistiche.

Su incarico della Direzione, GREEN MODEL SRL garantisce **Controllo delle sostanze pericolose per la salute (ETRS 4.7)**, ovvero che:

- i lavoratori che manipolano sostanze pericolose per la salute abbiano accesso a procedure e informazioni progettate per proteggere la loro salute, sicurezza e benessere, in linea con i requisiti legali o le migliori pratiche del settore;
- siano disposte procedure di salute e sicurezza (informate dalle valutazioni del rischio) che spieghino come manipolare, immagazzinare e smaltire i prodotti chimici, le sostanze pericolose e i materiali, per garantire che l'esposizione dei lavoratori al rischio sia ridotta al minimo e per soddisfare requisiti;
- sia effettuata una formazione periodica e documentata su salute e sicurezza per i lavoratori che manipolano sostanze chimiche/pericolose e materiali per garantire che la loro esposizione al rischio sia ridotta al minimo;
- tutte le sostanze pericolose per la salute siano immagazzinate in modo sicuro, con le schede di dati di sicurezza dei materiali pertinenti e aggiornate o equivalenti, che devono essere disponibili nelle aree di stoccaggio e utilizzo, in conformità con leggi e regolamenti nazionali sulla SS.LL. e best practice di settore
- sia tenuto e aggiornato regolarmente un inventario, in linea con i requisiti legali, di tutte le sostanze e materiali pericolosi per la salute immagazzinati e utilizzati in loco.

Su incarico della Direzione, GREEN MODEL SRL cura un'adeguata **preparazione agli incidenti e alle emergenze (ETRS 4.8)**, garantendo che:

- ci siano procedure appropriate, nonché tutte le attrezzature e le strutture necessarie per far fronte a incidenti ed emergenze sul posto di lavoro e nelle strutture per il benessere dei lavoratori, compresi gli alloggi;
- tra queste, ci sia una procedura per gli incidenti e le emergenze esposta nelle aree pertinenti del luogo di lavoro e delle strutture per il benessere dei lavoratori, inclusi alloggi prontamente accessibili ai lavoratori, insieme ai dettagli di contatto per il personale interessato;
- tutti i lavoratori interessati siano formati sulla procedura di emergenza e incidente per assicurarsi che capiscano cosa fare in caso di incidente o emergenza;

- tutti gli incidenti, i mancati incidenti e le emergenze che si verificano in loco (comprese le strutture per il benessere dei lavoratori, incluso l'alloggio, se previsto) siano registrati e in tutti i casi venga compilato un rapporto scritto dell'incidente e indagata la causa e identificato;
- siano esposti i segnali appropriati nelle aree in cui sono stati identificati i pericoli;
- tutte le luci di emergenza, le uscite antincendio, le vie di fuga, le attrezzature antincendio, gli allarmi antincendio e di fumo e tutti i rilevatori di sostanze pericolose come determinato dal DVR siano chiaramente etichettati secondo gli standard del settore e requisiti legali;
- siano forniti sistemi di allarme appropriati come rilevatori di fumo o di tutte le sostanze pericolose come determinato dalla valutazione del rischio (ad esempio, monossido di carbonio), allarmi e attrezzature antincendio sul posto di lavoro e strutture per il benessere dei lavoratori, compresi gli alloggi;
- siano testate regolarmente, in base alle raccomandazioni sul DVR, i sistemi di allarme e le attrezzature antincendio per garantire che siano in buone condizioni di funzionamento per tutti gli edifici (luoghi di lavoro, strutture per i lavoratori);
- le uscite antincendio siano sempre tenute libere per consentire una fuga rapida ed efficiente in caso di emergenza.
- tutti i lavoratori sappiano di essere liberi di allontanarsi da qualsiasi situazione che li esponga a un pericolo imminente senza chiedere il permesso e senza timore di ripercussioni per ciò;
- siano testate tutte le procedure di emergenza e incidente almeno una volta all'anno, in conformità con i requisiti della legislazione locale.

San Lidano conserva registrazioni scritte di tutti gli incidenti che si verificano nei luoghi di lavoro, in itinere e in tutti gli alloggi e le strutture messe a disposizione dalla stessa, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

Nella successiva Tabella si rilevano gli infortuni registrati nel 2023 (e confronto con l'anno 2022)

SCHEMA INFORTUNI					
Anno	Assicurati	Ore/anno lavorate	Infortuni > 3 giorni	gg invalidità temporanea	Eventi mortali
2023	362	656000	11	246	0
2022	319	483386	17	584	0

Assicurati = Numero medio dei dipendenti dell'anno. Dipendenti totali = Dipendenti presenti nell'anno (Inclusi i dimessi e le nuove assunzioni).

Le informazioni dettagliatamente raccolte ed archiviate presso la Sede di Sezze (LT) ci portano a concludere che:

- L'impegno dell'Azienda indirizzata a sviluppare attività ed interventi migliorativi verso un'applicazione efficace ed efficiente delle norme nella gestione del "Sistema Sicurezza" (di contrasto ad eccessiva formalità e burocrazia) trova notevoli riscontri positivi.
- La Società ha attivato un "Sistema" informativo/formativo per il personale e i collaboratori indirizzato all'ergonomia, alla prevenzione alimentare, alla guida degli autoveicoli e all'eco sostenibilità.
- Non sono presenti infortuni da attrezzature e/o impianti in relazione all'innovazione tecnica e all'organizzazione e gestione delle attività.
- Non sono presenti infortuni mortali, né episodi di mancato infortunio.
- Sono presenti prevalentemente eventi non prevedibili (In itinere e/o dovuti a distrazioni).

In un'ottica proattiva, orientata al futuro, la gestione del "Sistema Sicurezza" definita dalla San Lidano prevede la verifica ogni qualvolta si presentino variazioni produttive, ambientali, nuove tecnologie, un'eventuale manifestarsi di un nuovi rischi non previsti, che possano cambiare lo scenario della sicurezza, agevolando la ridefinizione delle priorità dei possibili successivi interventi per la sua eliminazione o riduzione e per il miglioramento dei livelli di prevenzione e protezione dei lavoratori.

Per quanto riguarda il **primo soccorso e l'accesso alle cure mediche (ETRS 4.9)**, GREEN MODEL SRL, su incarico della Direzione, garantisce che, secondo quanto determinato dal DVR:

- la fornitura di strutture, attrezzature e forniture di pronto soccorso, nonché l'accesso alle cure mediche, soddisfi i requisiti legali minimi;
- le cassette di primo soccorso siano ben fornite e ben tenute sul posto di lavoro e che soddisfino i requisiti legali minimi;
- sul posto di lavoro sia presente un numero adeguato di soccorritori formati;
- ci siano membri del personale addestrati in loco nel caso in cui sia necessaria assistenza medica, in linea con i requisiti legali.

Nel caso di infortunio sul lavoro, San Lidano attiva la gestione dell'evento di primo soccorso e assiste il lavoratore affinché riceva le cure mediche.

Strutture (ETRS 4.10)

L'attuale sito di Sezze Scalo (04018 LT), in Via Migliara n. 46, cui fa riferimento il presente Bilancio Sociale, è sorto nel 2012, a seguito di un importante ampliamento della sede originaria. In esso si svolgono tutti i processi produttivi e hanno sede la Direzione e gli uffici. L'area in cui insiste occupa una superficie di circa 20.000 mq, all'interno della quale la superficie coperta della struttura principale (capannone industriale) è di 9780 mq. comprese le aree di scarico e carico merce. Lo stabilimento è circondato da un piazzale di 16.000 mq completamente asfaltato e recintato. Per quanto concerne i **diritti di utilizzo del suolo (ETRS 5.5)**. San Lidano è in possesso delle necessarie autorizzazioni legali e delle licenze per operare: è legalmente autorizzato ad occupare il terreno ed è in possesso dei necessari permessi, atti e altra documentazione legale associata alla gestione di un'impresa agroalimentare (Visura Camerale e SCIA sanitaria).

In San Lidano tutte le strutture, compresi gli **edifici e attrezzature (ETRS 4.10.1)** fornite sul luogo di lavoro, sono in buono stato di manutenzione, regolarmente mantenute e non rappresentano una minaccia per la salute fisica e la sicurezza dei lavoratori. Gli edifici sono mantenuti in modo che non costituiscano una minaccia per la sicurezza, la salute e il benessere dei lavoratori. Sul posto di lavoro sono fornite un'illuminazione e una ventilazione adeguate. I macchinari e le attrezzature in buono stato e regolarmente mantenuti, in modo documentato, in linea con la legislazione locale o con le migliori pratiche industriali. Qualsiasi apparecchiatura è mantenuta e regolarmente riparata da un appaltatore approvato. Le installazioni elettriche sono chiuse in modo che solo il personale autorizzato possa accedervi e che sono visualizzati appropriati segnali di avvertimento. L'accesso allo stabilimento è controllato. Nei punti di accesso, all'interno delle aree di produzione e nei locali destinati al personale, sono presenti dispositivi sanificare le mani con soluzione igienizzante, opportunamente situati nei punti di accesso, la cui ubicazione è segnalata per indicarne l'utilizzo prima di accedere. Prima di entrare nelle aree di produzione visitatori e appaltatori devono registrarsi e vengono dotati di indumenti protettivi (camice, cuffia e scarpe da lavoro o copriscarpe).

All'interno sono presenti diversi ambienti a temperatura controllata destinati alla lavorazione di verdure di IV gamma, locali per lo stoccaggio materie prime, aree con linee di confezionamento di prodotti di I e IV gamma e locali per il picking e la spedizione, per una superficie complessiva di 5075 mq. Ulteriori ambienti a temperatura controllata ospitano la lavorazione della I gamma confezionata, con relative aree di magazzino e spedizione, per una superficie totale di 662 mq. Vi sono inoltre 2 aree a temperatura ambiente, rispettivamente 1440 mq (inclusa cella frigo dedicata di 120 mq) e di 610 mq, destinate alla lavorazione di ortofrutticoli freschi sfusi in casse, cui si aggiungono 2 aree per il deposito di imballaggi di 514 mq e 113 mq. Tutti gli ambienti sono progettati e realizzati in conformità alle norme locali vigenti: i locali in cui i prodotti alimentari sono lavorati, conservati e confezionati sono costruiti in conformità alle norme igieniche e alle indicazioni dell'Autorità Sanitaria Locale. All'interno della struttura sono presenti anche magazzini imballaggi (507 mq) e spazi destinati a uffici (amministrativo e servizi) per 705 mq (inclusi i bagni), spogliatoi (209 mq, inclusi i servizi igienici) e locali per ristoro del personale (155 mq), un locale infermeria e ripostigli (13 mq). In un locale dedicato e definito della zona Uffici, esternamente alle aree di produzione, è presente un laboratorio interno (circa 20 mq) per i controlli merceologici sui prodotti finiti.

Riguardo la **sistemazione dei lavoratori (ETRS 4.10.2)**, San Lidano è dotata delle strutture necessarie per consentire ai lavoratori di svolgere le loro mansioni in un ambiente che favorisca il loro **benessere (ETRS 4.11)** e rispetti i loro bisogni fisiologici di base, garantendo la loro dignità sul lavoro. Tutti i lavoratori, senza eccezioni, hanno accesso ai servizi igienici, agli spogliatoi all'interno o nelle vicinanze del luogo di lavoro e a sufficiente acqua pulita potabile (conforme agli standard nazionali stabiliti dalle autorità competenti) all'interno o vicino al luogo di lavoro. San Lidano **garantisce a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti, e locali igienicamente adeguati alla conservazione degli alimenti**. Sono presenti punti di erogazione di acqua potabile ed aree di ristoro per i dipendenti, designate e separate, da utilizzare durante le pause, e all'esterno, per autisti e visitatori, dotate di distributori automatici e contenitori dei rifiuti. Non viene effettuato servizio di mensa. L'azienda mette a disposizione dei dipendenti locali di ristoro destinati alla consumazione di cibo e bevande dotati di frigoriferi, forni a microonde, stoviglie in plastica, lavandino, per consentire la consumazione di eventuali pasti portati da casa durante le pause. Il cibo portato dal personale all'interno dei locali aziendali viene conservato in contenitori chiusi e in condizioni adeguate d'igiene. Sono presenti anche aree con distributori automatici di cibi e bevande in numerose aree di lavoro (ingresso, zona autisti, uffici e nei reparti I e IV gamma) destinate alle pause dei lavoratori in produzione. Negli uffici è presente una sala mensa, dove è possibile anche la cottura e la conservazione in frigorifero di alimenti portati da casa. **Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal lavoro** in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso alla Direzione. In San Lidano non sono forniti alloggi e non è previsto il trasporto

Il **Rappresentante dei Lavoratori (RdL)** eletto dal personale ha il **compito di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale** e verificare la adeguatezza dei requisiti di salute e sicurezza previsti dalle norme vigenti e dagli standard di RS adottati da San Lidano.

Il **Responsabile per la Responsabilità Sociale (RS)**, conduce periodicamente e in forma scritta una Valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il rappresentante per la Responsabilità Sociale, inoltre, suggerisce alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni hanno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema. Il Resp. RS conduce questa Valutazione basandosi su:

- informazioni in suo possesso
- raccolta di dati da fonti sicure
- consultazione significativa con le parti interessate.

San Lidano applica la necessaria diligenza (*due diligence*) per verificare la conformità agli standard di RS dei propri subappaltatori, fornitori e sub-fornitori. L'Azienda si è dotata di una Procedura di valutazione dei fornitori in generale, che permette di individuare le criticità in tema di responsabilità sociale nelle catene di fornitura. A livelli crescenti di criticità sono applicate modalità crescenti di selezione e monitoraggio. Lo stesso approccio è applicato quando si selezionano nuovi subappaltatori, fornitori e sub-fornitori.

Le attività minime che San Lidano intraprende per soddisfare tale requisito, e di cui tiene registrazione, comprendono:

- comunicare efficacemente i requisiti dello Standard a subappaltatori, fornitori e sub-fornitori;
- valutare i rischi significativi di non conformità da parte dei subappaltatori, fornitori e sub-fornitori;
- fare sforzi ragionevoli per garantire che questi rischi significativi siano affrontati adeguatamente dai subappaltatori, fornitori e sub-fornitori, e da San Lidano stessa, ove e quando appropriato, definendo le priorità in base alle proprie possibilità e risorse per influenzare tali soggetti;
- stabilire attività di monitoraggio e tenere traccia delle performance dei subappaltatori, fornitori e sub-fornitori per garantire che i rischi vengano affrontati efficacemente.

Sicurezza delle informazioni (ETRS 6.2)

La Direzione San Lidano, in coerenza con la propria Politica QES e il proprio Codice Etico, si impegna a proteggere la sicurezza delle informazioni e la riservatezza e l'integrità di tutti i dati Aziendali in conformità ai requisiti legali e pertanto:

- è informata sulla legislazione in materia di sicurezza delle informazioni e protezione dei dati, con il **supporto di consulenza specializzata**;
- ha **nominato formalmente il proprio rappresentante della Direzione (Anna Rita Tombolillo, Direzione Amministrativa) responsabile della supervisione dell'attuazione della politica di sicurezza delle informazioni in tutti gli aspetti del suo funzionamento**;
- ha **condotto**, nell'ambito del Modello 231, **una valutazione del rischio delle sue operazioni per identificare le aree in cui può essere vulnerabile a violazioni dei dati o criminalità digitale**;
- dispone di una **procedura (PG 04 Gestione dei documenti) per la gestione delle informazioni** atta a garantire che tutte le informazioni relative alle sue operazioni siano sicure e che abbia adottato misure per ridurre al minimo le violazioni dei dati o la criminalità digitale;
- garantisce, tramite apposita informativa ai dipendenti, che **tutto il personale riceva una formazione sulle procedure di sicurezza delle informazioni** per aumentare la loro comprensione dei problemi e prevenire violazioni dei dati o criminalità digitale;
- **segnala eventuali violazioni dei dati o crimini informatici alle autorità competenti**, cooperando con loro per agire contro le persone o le organizzazioni che hanno commesso il reato;
- **documenta eventuali violazioni dei dati o crimini digitali**, registrando i dettagli delle azioni intraprese per porre rimedio a eventuali danni causati dall'incidente;
- garantisce che **tutti i nuovi contratti con i propri fornitori, reclutatori di lavoro, agenzie per l'impiego, altri intermediari e subappaltatori includano requisiti relativi alla sicurezza delle informazioni**;
- **riesamina regolarmente le proprie procedure di sicurezza delle informazioni** e apportare modifiche documentate ove richiesto, tramite audit interni e il Riesame della Direzione.

SWOT ANALYSIS

PUNTI DI FORZA

- Viene data la dovuta attenzione alla **prevenzione dei rischi** per la sicurezza dei lavoratori.
- Da anni l'azienda effettua corsi di **formazione** non solo tecnici ma anche organizzativi, con l'obiettivo di migliorare le prestazioni relazionali tra i dipendenti. Nel 2023 è proseguita la formazione sugli standard di RS (BRC-ETRS, G.R.A.S.P.) estesa a tutti i dipendenti.
- In termini di **discriminazioni**, oltre ad elevata rappresentanza di dipendenti di origine non italiana, la presenza femminile e di non italiani in azienda è estesa in tutte le aree aziendali. Nel 2023 si registra una presenza di personale femminile aziendale di circa **il 40%** sul totale.
- Per gli orari di lavoro non a turnazione è possibile una **flessibilità** sull'orario di ingresso. Nel 2023 l'azienda non ha fatto ricorso allo smart-working e solo per funzioni aziendali non operative.
- Le **retribuzioni** sono mediamente superiori a quanto prescritto dal CCPL. L'azienda mette a disposizione dei dipendenti un locale ristoro.
- Tra gli obiettivi della Politica aziendale, è prevista l'implementazione di almeno una azione in favore della **Sostenibilità**. Nel 2023 è stata avviata la **certificazione Biodiversity Friend**, che coinvolge un primo gruppo di soci nelle aree di Sezze e Pontinia, che vedrà il suo completamento nel 2024. Il proseguimento della Analisi Ambientale per il secondo triennio (2021-2023), metterà l'azienda in condizione di poter avviare, nel 2024, l'iter di certificazione del Sistema di Gestione Ambientale, ai sensi della norma ISO 14001.
- Per la valutazione dei fornitori sono richiesti requisiti di RS. Il Resp. RS e l'Ufficio Qualità organizzano, pianificano e svolgono audit di parte seconda presso i fornitori, individuano azioni di miglioramento e ne sorvegliano l'attuazione, secondo un Piano annuale.

OPPORTUNITA'

- Dal 2017 è contrattualmente richiesto a tutti i fornitori nazionali coinvolti nella fornitura a San Lidano, sia organizzazioni che aziende agricole, di svolgere l'**audit G.R.A.S.P.** per la Responsabilità Sociale, modulo **“add-on” dello standard GlobalG.A.P.**, già prerequisite per la fornitura dal 2011, che include nella sua attuale versione 5.2 requisiti specifici in materia di tutela ambientale e welfare aziendale. Tali aspetti saranno **ulteriormente implementati con la prossima versione 6 dello standard, dal 2024.**
- San Lidano è operatore certificato in regime controllo UE per la distribuzione di **prodotti da Agricoltura Biologica**, in conformità al Reg CE 834/07 e intende ampliare la commercializzazione di questi prodotti al maggior numero di clienti possibile. L'adozione della Produzione Integrata, già inserita nei requisiti della FILIERA SAN LIDANO, consentirà più agevolmente il possibile passaggio alla certificazione di tale metodo attraverso il sistema nazionale SQNPI, quale possibile obbligo futuro per l'attuazione dei Programmi Operativi delle O.P., con l'introduzione della nuova PAC.
- Vi è la necessità di **sviluppare programmi concreti in favore della Sostenibilità**, per rispondere alle nuove richieste del mercato, che rappresentano l'occasione di avvalersi del vantaggio di poter contare sul forte rapporto con i soci e sulla vicinanza con la produzione. I lavori in corso in tema di tutela ambientale e di responsabilità sociale rappresentano la base su cui poggiare le future scelte strategiche, in relazione alle richieste su cui si indirizzeranno i clienti nel prossimo futuro.

SWOT ANALYSIS (segue)

PUNTI DI DEBOLEZZA

- Nel 2023 non si sono rilevati superamenti dei limiti di riposo minimo né superamento quadrimestrale della media delle 48 ore settimanali di lavoro. Nei casi in cui lo straordinario sia necessario per rispondere a una domanda di mercato, la Direzione può richiedere lavoro straordinario nel rispetto della volontarietà dello stesso. Normalmente il lavoro straordinario non supera le 12 ore settimanali, né è richiesto regolarmente, **tuttavia, il superamento quadrimestrale della media delle 48 ore settimanali resta un punto da attenzionare**, dato il costante incremento dei ritmi di lavoro e di complessità delle attività.
- Restano da risolvere i **problemi connessi al godimento delle ferie, ROL ed ex-festività**.
- La **necessità di realizzare economie di scala**, che si scontra con la difficoltà di comprimere costi esterni, non dipendenti dalle scelte aziendali e dalla limitatezza delle risorse finanziarie della Cooperativa, che pone come primo obiettivo la remunerazione dei propri soci.

MINACCE

- La forte flessione economica degli ultimi anni a livello europeo e mondiale ha avuto inevitabili ripercussioni i cui effetti sono ancora notevoli, dopo la crisi finanziaria iniziata nel 2009 che ha causato una forte contrazione delle vendite, cui è seguita dapprima la pandemia e poi la guerra Russia-Ucraina. **Preoccupano quindi le previsioni per il prossimo futuro**, segnato dalla “stagflazione” (concomitanza di inflazione e stagnazione economica), mostrando una volta di più come queste perturbazioni economiche di carattere globale **rappresentino una potenziale minaccia da tenere in conto nella programmazione**, obbligando a dover individuare strategie in grado di accrescere la resilienza aziendale a questi fenomeni.
- **Incrementi dei costi** (finanziari, personale, energia, trasporti, materie prime e imballaggi) che, in un mercato stagnante, riducono la marginalità.
- **Cambi di strategia nell’approvvigionamento da parte dei clienti**, che ricorrono a politiche di prezzo sempre più penalizzanti, a fronte di richieste sempre maggiori di impegno sul fronte della sicurezza alimentare e della sostenibilità.
- **Cambiamento nell’orientamento dei consumi** da parte del mercato, che vede un calo dei consumi di ortofrutta e un rallentamento della crescita della IV gamma, con un calo in questo settore dei prodotti pronti da cuocere, che sono il core business aziendale.

TABELLA RIASSUNTIVA DELL'ANALISI SWOT

INTERNAL

POSITIVE	STRENGTHS	WEAKNESSES	NEGATIVE
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attenzione alla prevenzione dei rischi per la sicurezza dei lavoratori. ▪ Formazione non solo tecnica, con l'obiettivo di migliorare le prestazioni relazionali tra i dipendenti ▪ Equilibrata rappresentanza di dipendenti di sesso femminile e non italiani ▪ L'azienda è sensibile alla condizione associata al lavoro dei propri dipendenti. ▪ Dal 2017 azioni in favore della Sostenibilità negli obiettivi annuale della Direzione. ▪ Certificazione BRC-ETRS dal 2021 ▪ valutazione e audit dei fornitori basati su Analisi dei Rischi. 	<p>Costante incremento del lavoro e di complessità delle attività, che porta a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Casi di superamento della media delle 48 ore settimanali di lavoro e del limite di massimo 250 ore di straordinario in un anno. ▪ Residuo di giorni di ferie e permessi da godere da parte dei dipendenti nonostante la politica di gestione e programmazione delle ferie. ▪ Necessità di realizzare economie di scala 	
	OPPORTUNITIES	THREATS	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Politiche di filiera che coinvolgono i fornitori in un ruolo di partnership, e di RSI con la richiesta di certificazione GlobalG.A.P. dei fornitori e di audit con il modulo G.R.A.S.P. ▪ Valore delle certificazioni indipendenti intraprese, di sistema (ISO 9001, IFS) e di prodotto (BIO, FILIERA ISO 22005, GlobalG.A.P.) ▪ Sviluppo di programmi di Sostenibilità per rispondere alle nuove richieste del mercato 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crisi globali (crisi finanziaria mondiale, pandemia, effetti della globalizzazione dei mercati, ecc.) che colpiscono economicamente anche il settore dell'ortofrutta e causano contrazioni delle vendite /o ricerca del prezzo più basso. ▪ Incremento dei costi, che riducono sempre più la marginalità ▪ Cambi di strategia nell'approvvigionamento da parte dei clienti. ▪ Mutazioni di orientamento dei consumi 	

EXTERNAL

APPENDICE I. Elementi normativi e loro interpretazione

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

Inoltre, **sono tenuti in considerazione i principi contenuti nei 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 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

APPENDICE II. Definizioni (in ordine alfabetico)

Agenzia per l'impiego privata:	Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato: incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire; impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.
Azione correttiva:	Azione atta ad eliminare le cause alla radice di una non conformità individuata e prevenire il ripetersi della non conformità.
Azione preventiva:	Azione atta ad eliminare le cause alla radice di una non conformità potenziale e prevenire il verificarsi di una non conformità.
Azioni di rimedio per il lavoro infantile:	Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.
Bambino:	Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.
Coinvolgimento delle parti interessate:	La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: San Lidano, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali.
Contratto collettivo:	Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra San Lidano ed una o più organizzazioni dei lavoratori.
Fornitore/subappaltatore:	Qualunque ente o individuo nella catena di fornitura che fornisce direttamente a San Lidano beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi di San Lidano
Giovane lavoratore:	Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.
Lavoratore:	Tutto il personale senza responsabilità di gestione.
Lavoro infantile:	Qualsiasi lavoro svolto da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di “bambino” (vedi), eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.
Lavoro forzato o obbligato:	Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.
Non-conformità:	Non soddisfacimento di un requisito
Organizzazione:	Qualsiasi ente, a scopo di business o meno (imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG, istituzioni governative, ecc.) responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso.
Organizzazione dei lavoratori:	Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.
Parti interessate:	Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività di San Lidano.
Performance sociale:	Il raggiungimento da parte di San Lidano, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità agli standard di RS.
Personale:	Tutti gli individui dipendenti da San Lidano o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto (es. guardie di sicurezza, addetti mensa o alle pulizie, ecc.)
Rappresentante dei lavoratori (GRASP/ETRS)	rappresentante liberamente eletto dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il rappresentante della direzione e con il senior management su tematiche relative agli standard. Il rappresentante è eletto liberamente dai lavoratori e non è membro di un sindacato.
Salario dignitoso:	La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere per lui e per la sua famiglia uno “standard di vita dignitoso”, ovvero contraddistinto da elementi che comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.
Sub-fornitore:	Qualunque ente o individuo nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi di San Lidano o di un suo fornitore
Tratta di essere umani:	Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggirio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.
Valutazione del rischio:	Processo per identificare le politiche e le prassi aziendali inerenti politiche del lavoro e SS.LL. e attribuire una priorità ai rischi associati.

APPENDICE III. OSSERVAZIONI E COMMENTI

Una corretta predisposizione del bilancio sociale presuppone un atteggiamento di ascolto da parte nostra verso tutte quelle persone, organizzazioni, istituzioni e partner che in qualche modo sono interessate alla nostra attività. Perciò la vostra opinione costituisce un elemento fondamentale per consentirci di redigere un Bilancio Sociale il più efficace e “centrato” possibile e di apportare miglioramenti effettivi di welfare lavorativo. Pertanto, invitiamo ciascun lettore ad utilizzare il presente modulo per esprimere il proprio giudizio o riportare consigli e critiche relative **al merito delle prestazioni sociali, alla chiarezza e al metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale, o qualsiasi altra segnalazione**. Se desiderate avere chiarimenti potete contattare i nostri rappresentanti dei lavoratori (vedi sotto).

Commenti e segnalazioni sul merito delle prestazioni descritte nel Bilancio Sociale SAN LIDANO

Chiarezza e completezza delle informazioni riportate nel Bilancio Sociale (es. interesse per ulteriori dati non presenti nell'attuale versione)

Potete poi recapitarlo, in ordine crescente di priorità, ai seguenti destinatari:

DESTINATARIO	Telefono /e-mail
Paolo Cappuccio Resp. RS e Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) c/o San Lidano S.C.A.r.l.	Cell. +39 393 8832357 e-mail paolo.cappuccio@sanlidano.it
Gino Bernola Rappresentante dei lavoratori c/o San Lidano S.C.A.r.l.	e-mail qualityuscita@sanlidano.it
CSQA Organismo di certificazione	Tel. +39 0445 313011 e-mail csqa@csqa.it

Vi ringraziamo per la collaborazione

Visitate il nostro sito web all'indirizzo: www.sanlidano.it