

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

- 1.1 Descrizione
- 1.2 Destinatari
- 1.3 Obiettivi
- 1.4 Elementi Normativi

2. PROFILO DI Nutrafood srl

- 2.1 Storia e profilo aziendale
- 2.2 Struttura organizzativa e responsabilità
- 2.3 Social performance team
- 2.4 Politica aziendale etica
- 2.5 Valori

3. LE PARTI INTERESSATE(STAKEHOLDERS)

4. ANALISI DEI REQUISITI

- 4.1 Lavoro infantile**
- 4.2 Lavoro forzato o obbligato**
- 4.3 Salute e sicurezza**
- 4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**
- 4.5 Discriminazione**
- 4.6 Pratiche disciplinari**
- 4.7 Orario di lavoro**
- 4.8 Retribuzione**
- 4.9 Tutela dell'ambiente e performance ambientale**
- 4.10 Sistema di gestione**

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

1.1 Descrizione

Il Bilancio e Riesame di sostenibilità è un documento informativo pubblico sugli effetti sociali e ambientali delle attività di Nutrafood srl che fornisce un resoconto sulle azioni svolte e sulle iniziative future dell'azienda.

Ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi della nostra azienda nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

E' elaborato dalla Direzione, in collaborazione con gli altri membri del Team etico, in conformità con i requisiti del Codice ETI di SEDEX / SMETA utilizzati come linee guida per affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la Politica Aziendale che il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare il nostro impegno.

Il Bilancio / Riesame infatti, presenta una duplice valenza:

- E' uno strumento di gestione per la Direzione in quanto misura la propria Politica di Responsabilità Sociale e di sostenibilità e le altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e i risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo
- E' un mezzo di comunicazione perchè informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati che, in questo modo, partecipano meglio e più ampiamente alla condotta dell'azienda. Il presente documento è messo a conoscenza dei dipendenti tramite le bacheche aziendali e delle parti interessate tramite inserimento nel sito internet.

1.2 Destinatari

Il Bilancio / Riesame è rivolto ai soggetti che hanno relazioni significative con Nutrafood srl ed in particolare a:

- Dipendenti;
- Clienti;
- Comunità locale;
- Fornitori
- Terzisti
- consumatori

L'azienda chiede a tali soggetti di partecipare, direttamente o indirettamente, a questo comune impegno di miglioramento

1.3 Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio e Riesame è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da Nutrafood srl e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale e della sostenibilità.

Più in dettaglio, il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale / Sostenibilità mira a:

- Valutare i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento, nell'ottica di miglioramento continuo
- Fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte della società
- Favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati
- Realizzare pienamente il Sistema di Responsabilità Sociale e sostenibilità

1.4 Elementi normativi

L'organizzazione deve rispettare le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore e gli altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce. Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali l'organizzazione aderisce riguardano lo stesso tema, deve essere applicata la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori. L'organizzazione deve inoltre rispettare i principi dei seguenti strumenti internazionali:

Codice ETI di SEDEX / SMETA

T.U. 81/2008 Legge sulla Salute e Sicurezza dei lavoratori

Regolamento 679/2016

CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare artigiani

Statuto dei lavoratori legge 300/1970

Legge 68/99 assunzione categorie protette

Dlgs 66/2003 Organizzazione orario di lavoro

Decreto Dignità D.L.87/2018

Linee guida per la costruzione dei modelli organizzazione e controllo Dlgs 231

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 del 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

Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali

D.Lgs.152/2006 Testo unico Ambientale

2. PROFILO DI Nutrafood srl

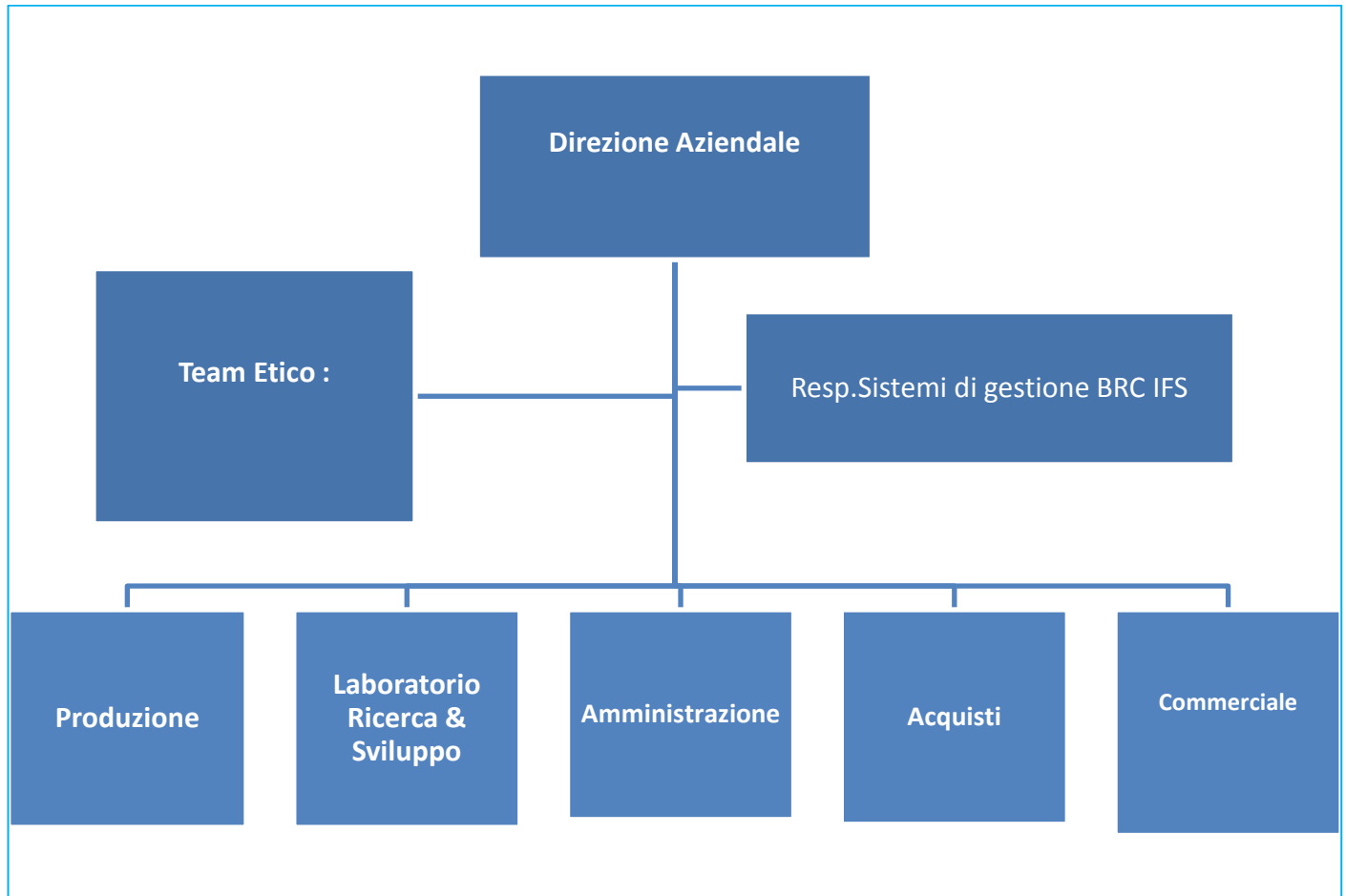
2.1 Storia e profilo aziendale

Nutrafood srl è un'azienda di Basiliano (UD) specializzata nella progettazione e produzione di bevande vegetali, creme spalmabili, prodotti ipoallergenici e bevande energetiche, vitaminizzate o arricchite con calcio. Con la meticolosità di un'officina alimentare, Nutrafood crea innovativi prodotti alimentari con la mandorla, la frutta secca, i semi oleosi, e con tanti altri ingredienti naturali. Con formulazioni mai banali, gli ingredienti naturali salutari e gustosi si fondono in creazioni suggestive e distinte.

L'approccio aziendale futuristico è l'ideale per chi cerca prodotti alimentari con elevati valori nutritivi, in cui la naturalità si sposa con la piacevolezza, il gusto con la salute, l'innovazione con la creatività. Bio, gluten-free, ipoallergenici, lactose-free, basi vegane sono il mondo di Nutrafood

2.2 Struttura organizzativa e responsabilità

La struttura organizzativa è raffigurata nell'organigramma. Per il sistema di responsabilità sociale, Nutrafood srl si avvale di un team etico.



2.3 Team etico

Le responsabilità principali in merito al Sistema etico sono di seguito sintetizzate:

Team etico

- Composto da rapp. dei lavoratori e direzione aziendale, ha il compito di monitorare il corretto funzionamento del sistema di responsabilità sociale
- Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce
- Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità al Codice ETI
- Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
 - a) la conformità al codice ETI;
 - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal team etico;

- c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard
- Partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame di sostenibilità
 - Garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive
 - Partecipa all'elaborazione del piano di formazione
 - E' responsabile dei rapporti con l'Ente di certificazione
 - E' responsabile dei rapporti con le parti interessate.

2.4 Politica aziendale etica

Nutrafood srl ha pertanto deciso di sviluppare ed applicare un Sistema di Responsabilità Sociale e Sostenibilità d'Impresa coerente con il Codice Eti di SEDEX.

L'azienda si impegna a tal fine ad aderire e a conformarsi :

- A tutti i requisiti del Codice ETI
- Alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale
- Al Patto Internazionale sui diritti civili e Politici e sui diritti economici, sociali e culturali.
- A tutte le leggi nazionali ed internazionali in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed al Regolamento 679/2016 relativo alla riservatezza e trattamento dei dati personali.
- Al D.Lgs 152/2006 Testo Unico Ambientale

L'introduzione in Nutrafood srl di un sistema di Sostenibilità si pone come obiettivi generali:

- La prevenzione di situazioni lesive dei diritti della persona
- L'aumento dell'efficienza della propria struttura organizzativa e della catena di fornitura
- La diffusione di una cultura di responsabilità sociale attraverso un processo permanente di formazione, di coinvolgimento e di responsabilizzazione del personale
- La razionalizzazione della struttura e delle procedure con la definizione chiara ed equilibrata di compiti e responsabilità
- L'instaurazione di un clima aziendale stimolante e gratificante per la crescita professionale del personale
- Partecipazione e contribuzione ad iniziative solidaristico / sociali
- L'impegno a diffondere i principi etici a tutti gli stakeholders (parti interessate)

L'azienda si impegna nel rispetto dei principi previsti dal Sistema di Responsabilità Sociale e nello svolgimento delle proprie attività richiede ai propri dipendenti / collaboratori / fornitori di rispettare i requisiti normativi in materia di :

- Lavoro infantile e minorile
- Occupazione volontaria
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari

- Orario di lavoro
- Retribuzione
- Attenzione all'ambiente
- Anticorruzione
- Legalità / lotta alle frodi

2.5 Valori

Nutrafood srl, di conseguenza, riconosce come fondamentali i valori umani primariamente rappresentati da:

- Onestà, intesa come qualità di chi è moralmente integro, in particolare nei rapporti con gli altri;
- Lealtà, intesa come fedeltà ai principi e all'identità dell'azienda;
- Responsabilità, intesa come consapevolezza delle proprie azioni e delle relative conseguenze;
- Impegno, inteso come comprensione del proprio ruolo e come capacità di portarlo a buon fine
- Trasparenza, intesa come linearità degli atti e dei comportamenti, senza alterazioni della realtà
- Rispetto, inteso come riguardo e attenzione nel comportamento degli altri
- Solidarietà, intesa sia come interesse verso gli altri nella condivisione degli impegni e delle responsabilità, sia come reciproca assistenza

3. PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS)

Le parti interessate identificate nel sistema di responsabilità sociale di **Nutrafood srl** possono essere suddivise in due differenti gruppi:

STAKEHOLDER INTERNI:	STAKEHOLDER ESTERNI:
<ul style="list-style-type: none"> • Direzione Aziendale • Personale 	<ul style="list-style-type: none"> • Fornitori • Clienti • Collettività • Enti di controllo • Istituzioni pubbliche

Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

In generale:

Relativamente agli stakeholder interni, la responsabilità sociale d'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno generando soddisfazione ognuno per le proprie esigenze e aspirazioni.

Rispetto agli stakeholders esterni la responsabilità sociale si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla responsabilità sociale e sostenibilità è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita anche attraverso il presente bilancio.

In particolare:

Direzione Aziendale :

L'esigenza etica è produrre profitto e crescita aziendale senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane e ambientali), oltre a produrre e creare beneficio dalla diffusione dei principi etici che la sostengono.

Modalità di soddisfacimento:

Cercare di aumentare i profitti attraverso l'identificazione di un business sempre più attento alla responsabilità sociale, generando i benefici della soddisfazione interna ed esterna necessaria al raggiungimento degli obiettivi di natura economica e di gratificazione personale e di squadra.

Personale

L'esigenza etica è soddisfare le proprie necessità, economiche e di realizzazione personale, in base alle proprie attitudini credo e aspirazioni.

Modalità di soddisfacimento

Implementare un sistema di gestione che rispetti i principi etici ispiratori, verificando il soddisfacimento delle esigenze socio economiche, di salute e sicurezza del personale impiegato, in relazione alle proprie attitudini e aspirazioni, migliorando continuamente l'efficacia dei metodi definiti per raggiungere gli obiettivi etici posti.

Fornitori (si veda elenco fornitori qualificati)

L'esigenza etica è instaurare una proficua collaborazione in termini economici e di crescita aziendale, senza compromettere la propria responsabilità sociale, attraverso il mancato rispetto dei diritti delle risorse impiegate (umane ed ambientali).

Modalità di soddisfacimento:

Instaurare rapporti chiari di collaborazione e creare una partnership nell'attività volta al rispetto dei diritti dei propri lavoratori e collaborare alle azioni migliorative congiuntamente identificate.

Clienti e consumatori finali

L'esigenza etica è vedere soddisfatti i propri bisogni in relazione al prodotto e servizio acquistato senza, con questo, compromettere il rispetto dei diritti delle risorse impiegate per realizzarlo; non ledere la propria immagine associandosi a comportamenti poco responsabili dal punto di vista etico nei confronti della collettività.

Modalità di soddisfacimento:

Soddisfare le esigenze dei clienti creando collaborazioni durature, definire un canale comunicativo con gli stessi che permetta di recepire segnalazioni suggerimenti e reclami.

Collettività

Esigenza etica è quella di vedere soddisfatte le proprie volontà di tutelare e se possibile migliorare il benessere e l'immagine della comunità, intesa come imprese e cittadini.

Modalità di soddisfacimento:

Costruire nel tempo un modello di impresa socialmente responsabile che possa contribuire alla soddisfazione di esigenze di immagine della comunità in cui cresciamo e ispirare nel concreto tutti i soggetti che ne fanno parte (imprese e cittadini); diffondere ricchezza nel territorio creando posti di lavoro.

Enti di controllo e istituzioni pubbliche

Esigenza etica è quella di vedere rispettate normative cogenti o dettate da accordi / impegni definiti al fine di garantire nei confronti della collettività aspetti quali la correttezza, il rispetto, la legalità, conformità, serietà nei rapporti.

Modalità di soddisfacimento

Rispettare tutte le normative cogenti e verificare periodicamente tramite audit interni la conformità alle stesse. Promuovere all'interno dell'azienda i principi sopra riportati.

4. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

4.1 Lavoro infantile

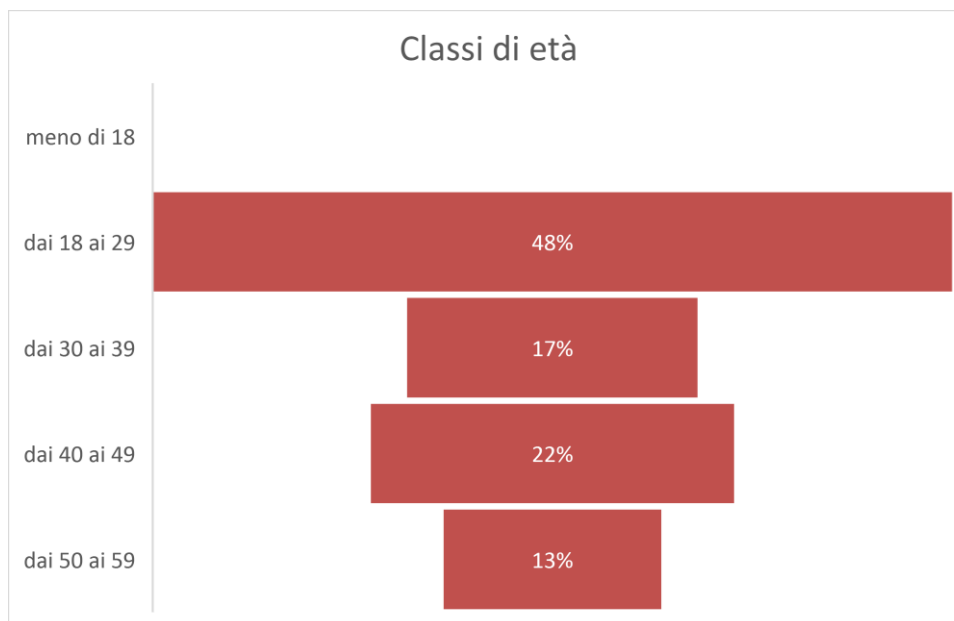
Nutrafood srl non ricorre, né dà in alcun modo sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

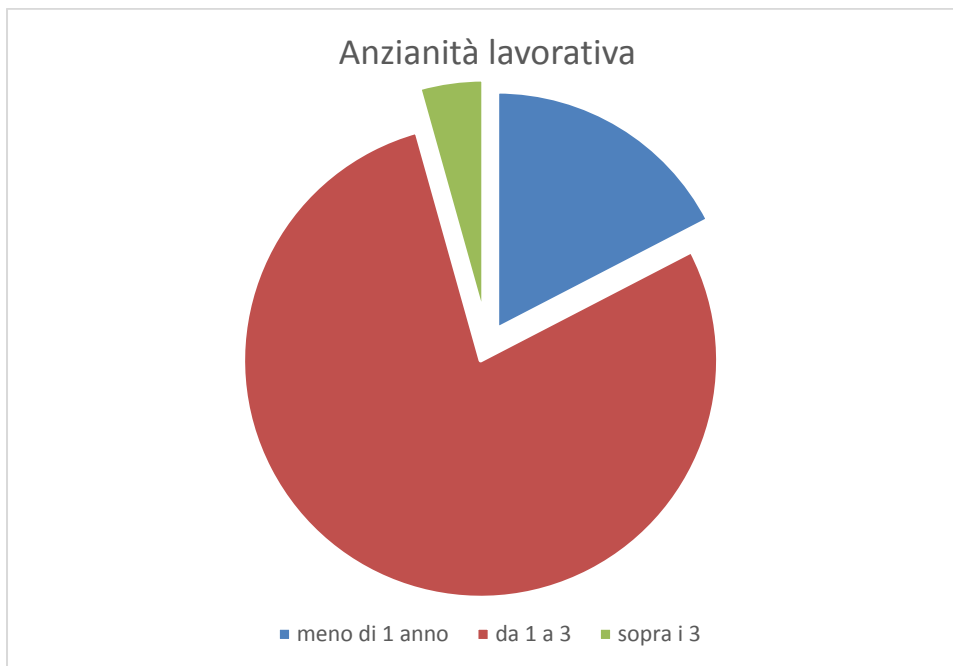
In ogni caso, come richiesto dal codice ETI, l'azienda ha definito una procedura specifica per azioni di rimedio di lavoro infantile e giovanile, dove si evidenzia l'attività di adeguato sostegno finanziario e di altro genere stabilito dall'azienda, necessario ai bambini e giovani lavoratori coinvolti per permettere loro di frequentare la scuola e rimanervi fino a quando non rientreranno più nella definizione di bambino o giovane lavoratore.

La procedura sul lavoro minorile è stata divulgata all'interno dell'azienda, affissa in bacheca aziendale e messa all'interno del sito internet.

Nel caso in cui Nutrafood srl usufruisse di lavoro giovanile, esso verrebbe gestito secondo quanto definito dalle leggi nazionali ed, in ogni caso, potrebbe essere svolto solo al di fuori dell'orario di istruzione obbligatoria.

In nessun caso il tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti potrebbe superare le 10 ore al giorno e in nessun caso l'orario di lavoro dovrebbe superare le 8 ore giornaliere. Ai giovani lavoratori viene fatto divieto di lavorare in orario notturno e, in nessun caso, l'azienda agirà al fine di ledere la sicurezza fisica e mentale del bambino o giovane lavoratore.





OBIETTIVO 2020

Non utilizzo di lavoro minorile. Qualora se ne verificasse l'erroneo utilizzo, messa in pratica delle azioni di rimedio elencate nella procedura specifica.

4.2 Lavoro forzato e obbligato

Non ci sono forme di lavoro forzato.

Il lavoro straordinario è scelto liberamente, e non è obbligatorio.

L'azienda non trattiene nessun documento o denaro quale deposito per obbligare il lavoratore.

In azienda vi è ampia libertà di espressione e non si dà sostegno al traffico di essere umani:

Al fine di favorire l'applicazione di tale requisito si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro mediante:

- Chiara comunicazione del CCNL di lavoro con cui il personale viene assunto
- Rilascio di copia del contratto individuale al lavoratore
- L'ufficio personale è sempre disponibile a fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratto, busta paga, ecc.

Il numero di ore straordinarie pro-capite varia da persona a persona. Come previsto da CCNL ALIMENTARI E PANIFICAZIONE, le ore di straordinario non devono superare le 280 ore annue, le 2 ore giornaliere e le 8 settimanali.



OBIETTIVO 2020

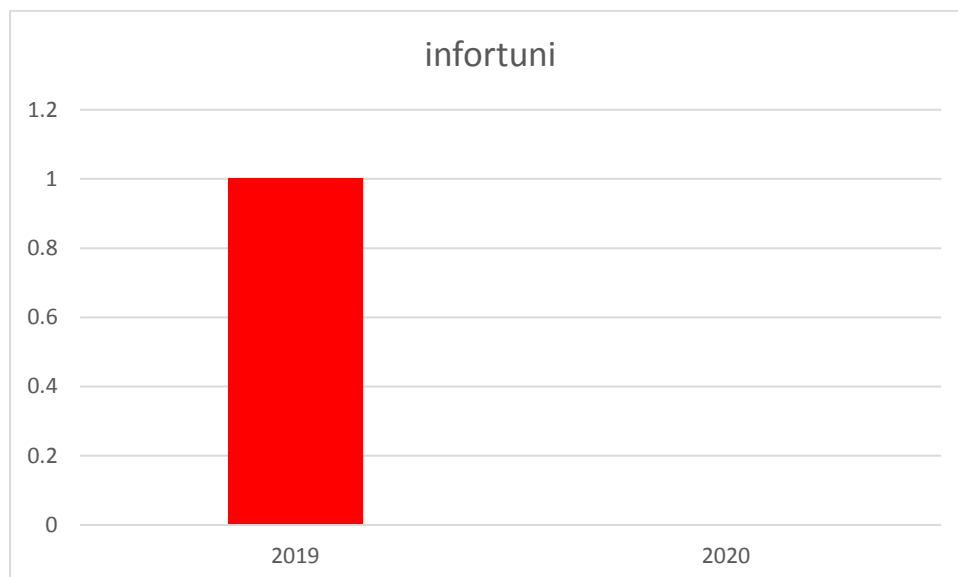
Non utilizzo di lavoro obbligato. Monitoraggio delle ore lavorate (in particolare degli straordinari) non superare le 280 ore annue di straordinario pro-capite. Garantire le 4 settimane di ferie all'anno. Politica di monitoraggio delle ore di straordinario.

4.3 Salute e sicurezza

La direzione, assieme all'RSPP di Nutrafood srl ritiene tra gli obiettivi primari della società tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, adottando procedure, prestazioni, sistemi di controllo e sistemi di informazione e formazione in modo da assicurare:

- Nello svolgimento delle attività lavorative che gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali;
- Che siano individuati e valutati in maniera oggettiva tutti i rischi connessi sia alle attività lavorative svolte dal personale dell'azienda sia legati all'ambiente e infrastrutture aziendali;
- Che siano adottati tutti gli accorgimenti tecnici gestionali volti a prevenire ovvero limitare ogni possibile evento accidentale che possa provocare infortuni o danni alla salute;
- Che tutte le figure aziendali, ai vari livelli (dirigenti, responsabili di funzione, preposti..) partecipino, in base alle proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza dei lavoratori
- Che la formazione degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta;
- Che siano definite delle procedure con sistemi di controllo e di rispetto delle stesse.

Tutti gli adempimenti relativi al Testo Unico 81 – 2008 sono tenuti sotto controllo tramite appositi scadenziari.



* un unico infortunio nel 2019 (in itinere) .



OBIETTIVI 2020:

- Garantire il corretto e continuo uso dei dispositivi di protezione individuale forniti per eliminare o limitare al massimo i rischi di infortunio;
- Proseguire con la realizzazione di almeno 1 prova di evacuazione all'anno.
- Proseguire con il sistema di monitoraggio del contenuto delle cassette di pronto soccorso.
- Predisporre delle modalità di registrazione della verifica periodica dei dispositivi di sicurezza delle macchine.
- Promuovere comportamenti corretti e sicuri all'interno dell'azienda

4.4 Libertà d'associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Tutto il personale ha il diritto di formare, organizzare, e partecipare a sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione.

L'azienda non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato.

Periodicamente e liberamente possono essere indette riunioni sindacali all'interno dell'azienda e durante l'orario di lavoro, nei limiti stabiliti per legge, cioè 10 ore annue retribuite per lavoratore o fuori dall'orario di lavoro (numero di ore illimitate) – si veda quanto disciplinato dallo Statuto dei lavoratori Legge 300/1970. S.m.i

L'azienda non è sindacalizzata. Non ci sono in azienda RSU ma la direzione non ostacola in alcun modo la libertà di associazione .



OBIETTIVO 2020:

Favorire la libertà di associazione , promuovendo lo svolgimento delle attività sindacali e contrattazione collettiva.

4.5 Discriminazione

In azienda non esiste alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, 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.

In nessun caso Nutrafood srl interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire un proprio credo politico, religioso, impegni e responsabilità famigliari, orientamento sessuale, esigenze connesse alla propria origine nazionale o sociale, razza, disabilità, genere, appartenenza sindacale, ecc.

L'azienda tende a rispettare le forme di discriminazione positiva nell'assunzione di categorie protette nei limiti previsti dalla legge. La legge 68/99 stabilisce che le aziende con più di 15 dipendenti debbano assumere almeno un lavoratore appartenente alle categorie protette. La normativa prevede un crescendo di queste assunzioni, con l'aumentare dei dipendenti. Da 15 a 35 dipendenti prevede l'assunzione di una persona disabile, dai 36 ai 50 di due, da 51 a 150 in una percentuale del 7% più uno ecc.

In azienda al momento non ci sono disabili o appartenenti alle categorie protette in quanto non richiesto per legge e non individuati nel territorio richieste di lavoro da parte di queste categorie.

Nutrafood srl monitora al proprio interno il clima aziendale al fine di evitare che vi siano casi di maltrattamenti fisici e verbali e comportamenti che siano minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi per tutti i lavoratori dell'azienda ovunque essi operino.

Nella nostra azienda il team etico monitora costantemente l'assenza di tali situazioni e, se necessario, interviene prontamente per eliminare qualsiasi forma di possibile discriminazione.

L'azienda in alcun modo sottopone i lavoratori a test di gravidanza o verginità.





OBIETTIVO 2020:

Garantire parità di accesso alle opportunità occupazionali offerte da Nutrafood srl , favorendo le pari opportunità in azienda.

4.6 Pratiche disciplinari

L'azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto. In azienda è stato implementato un sistema di comunicazione graduale delle violazioni da parte dei lavoratori, al fine di incentivare una coesione tra direzione e lavoratori assieme ad una presa di coscienza da parte dei lavoratori degli errori che non devono essere ripetuti . La gravità delle azioni intraprese è strettamente correlata al danno / violazione e alla reiterazione dello/a stesso/a.

In particolare la regola principale da adottare è seguire un iter graduale composto da :

- richiami verbali
- richiami scritti
- multe
- sospensioni
- licenziamento

L'applicazione di tali azioni avviene in ottemperanza a requisiti previsti:

- nel T.U.81/2008;
- nel Contratto Collettivo Nazionale settore industrie alimentari.

Non ci sono casi di pratiche disciplinari .



OBIETTIVO 2020:

Garantire parità di trattamento in caso di pratiche disciplinari ai dipendenti di Nutrafood srl adottando quanto previsto dalle procedure disciplinari. Puntare alla costante assenza di pratiche disciplinari e ad un clima di collaborazione e armonia.

4.7 Orario di lavoro

In Nutrafood srl l'orario di lavoro è composto da 40 ore settimanali, 8 ore al giorno, 5 giorni su 7.

Il personale impiegatizio rispetta il seguente orario: 08.30-12.30; 13.30-17.30 mentre il personale in area produttiva lavora su due turni . La pausa pranzo non può durare meno di 30 minuti.

In particolare, l'azienda ottempera a quanto prescritto nel contratto collettivo nazionale alimentari artigiani e nel Decreto Lgs. 66/2003. La durata dell' orario normale di lavoro non deve superare le 40 ore settimanali.

Il contratto nazionale richiede che non si eseguano più di due ore di straordinario al giorno e 8 ore la settimana. Inoltre:

- ogni lavoratore ha diritto nel corso delle 24 ore di un periodo minimo di riposo di 11 ore;
- la pausa di lavoro è prevista qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore;
- per ogni periodo di sette giorni il lavoratore deve beneficiare di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, di regola la domenica, a cui si sommano le 11 di riposo giornaliero
- ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane.

Attualmente la rilevazione delle presenze e il monitoraggio delle ore di straordinario viene gestita attraverso registrazione cartacea tramite foglio presenze .

Come descritto sopra, vengono effettuate nell'anno alcune ore di straordinario ma non si superano mai le 280 ore annue.



OBIETTIVO 2020:

Monitorare il rispetto del monte ore massimo di straordinario di 280 ore previsto dal CCNL.
Garantire almeno 4 settimane di ferie all'anno al personale.

4.8 Retribuzione

La retribuzione è coerente con il contratto di lavoro alimentare artigiano ed è superiore al livingwage. L'azienda tiene una copia del CCNL in azienda disponibile per i lavoratori (amministrazione) .

È stato calcolato il livingwage (1018,52 euro) ed è stato paragonato alla retribuzione minima presente in azienda e a quanto previsto da CCNL constatando che nessuna retribuzione in azienda risulta inferiore a questo valore .



OBIETTIVO 2020:

Garantire il rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato rispetto alla retribuzione dei dipendenti.
Garantire il rispetto del pagamento mensile della retribuzione.

4.9 Tutela dell'ambiente e performance ambientale

Nutrafood srl ha sede a Basiliano in una zona industriale. L'area è inserita in "ZONA A PREVALENZA INDUSTRIALE". Nutrafood srl ha identificato un responsabile del sistema di gestione ambientale.

L'azienda necessita di CPI solamente per il sito secondario per il quale ha già ottenuto parere favorevole dei Vigili del Fuoco di Udine con pratica 31212 del 03/03/2020.

AUA ottenuta per sede principale con decreto 3316 del 13/09/2018 a causa di emissioni in atmosfera e presentata domanda per sede secondaria .

Dal punto di vista dell'analisi degli aspetti ambientali rilevanti, possiamo considerare le seguenti matrici:

ACQUA: Nutrafood srl opera in una zona industriale. L'acqua non viene utilizzata per l'attività produttiva .

In azienda sono monitorati i consumi della risorsa idrica, come illustrato in tabella;

ARIA: Nutrafood è in possesso di Autorizzazione Unica Ambientale (AUA) in relazione alle emissioni in atmosfera. I controlli analitici vengono effettuati una volta l'anno per garantire la conformità delle emissioni ai limiti di legge .

RIFIUTI: In Nutrafood srl sono regolarmente presentati i MUD.

SUOLO: per la parte suolo non risultano aspetti ambientali rilevanti.

Sono regolarmente monitorati i consumi delle principali risorse, quali:

- ✓ acqua
- ✓ gas
- ✓ energia elettrica

OBIETTIVI AMBIENTALI PER IL 2020:



Monitoraggio dei consumi costante al fine di individuare nel tempo eventuali possibili miglioramenti in termini di sostenibilità.

4.10 Sistema di Gestione

Nutrafood srl si è dotato di un sistema di gestione della responsabilità sociale d'impresa conforme con i requisiti etici applicati.

Di seguito una breve sintesi delle attività implementate per il mantenimento dei requisiti del codice Etico di SEDEX / SMETA.

Politica per la responsabilità etica: emessa, affissa in bacheca e presente nel sito internet.

Riesame della direzione: con cadenza annuale la direzione esamina i risultati del sistema di responsabilità sociale. In tale occasione, la direzione verifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi legati a tutti gli aspetti esaminati ed eventualmente imposta azioni correttive e approva il piano di miglioramento.

Pianificazione ed implementazione: in un'ottica di miglioramento continuo per una consapevolezza di tutto il personale in carico per gli argomenti legati agli aspetti di responsabilità sociale, Nutrafood srl attua e predispone piani formativi che integrano nelle attività formative anche corsi a vari livelli del personale relativamente alle tematiche di responsabilità sociale.

I fornitori vengono costantemente monitorati attraverso un sistema di raccolta di informazioni, di verifiche delle certificazioni in possesso.

Controllo dei Fornitori: l'obiettivo di **Nutrafood srl** è quello di contribuire a migliorare le condizioni dei lavoratori su tutta la filiera produttiva.

L'azienda ha stabilito e mantiene attive procedure per la valutazione e la selezione dei fornitori, sulla base delle loro capacità di soddisfare i requisiti del codice Etico.

I requisiti stabiliti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in questo campo sono:

- Selezione di fornitori affidabili e conformi ai requisiti etici
- Monitoraggio nel tempo delle prestazioni del fornitore
- Adozione, da parte del fornitore, di eventuali azioni correttive nel caso di non completa ottemperanza di requisiti etici
- Coinvolgimento del fornitore nel processo di miglioramento continuo del sistema di responsabilità sociale d'impresa.

La procedura sul monitoraggio e valutazione dei fornitori secondo il codice Etico di Sedex è stata definita e si è cominciato ad attuarla contattando i fornitori e richiedendo loro l'adesione ai principi etici.

Operativamente, la valutazione dei fornitori è stata effettuata chiedendo l'adesione ai requisiti etici a tutti i fornitori, tramite invio del modulo di adesione.

Nutrafood srl conserva le registrazioni circa l'impegno di tutti i suoi fornitori, relativamente alla responsabilità sociale, compreso tra l'altro il loro impegno scritto a:

- soddisfare tutti i requisiti dello standard
- partecipare alle attività di sorveglianza messe in atto da Nutrafood srl.
- porre rimedio prontamente a qualunque non conformità identificata rispetto ai requisiti del codice ETI di SEDEX.

Problematiche e azioni correttive: la gestione dei reclami del sistema di responsabilità sociale garantisce tramite applicazione della procedura di richiamo/segnalazione la possibilità alle parti interessate di trasmettere segnalazioni o reclami, o fornire informazioni in merito al sistema di gestione etico, nonché al rispetto dei requisiti del sistema e dello

standard di riferimento. Le comunicazioni in forma scritta (anche in forma anonima per quanto riguarda i dipendenti) possono riguardare:

- Le parti terze (fornitori, clienti ecc.); tali comunicazioni vanno trasmesse mediante posta, fax o mail ai contatti indicati sul modulo predisposto disponibile sul sito web aziendale.
- Dipendenti e collaboratori interni. Tali comunicazioni possono essere dirette coinvolgendo i rappresentanti del team etico o in forma scritta come dettagliate nelle istruzioni consegnate a ciascun lavoratore.

Segnalazioni etiche : ad oggi non risultano pervenute segnalazioni etiche né da personale interno né dalle parti interessate .

Comunicazione interna: l'azienda si prefigge di divulgare e rendere disponibile la politica etica a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda. Tale iniziativa, in sintonia con la linea aziendale e divulgazione delle informazioni e delle attività svolte, nasce dalla consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento dei dipendenti sulle tematiche affrontate dal codice ETI di SEDEX. A questo proposito, l'azienda rende disponibile in bacheca aziendale la Politica etica , effettua formazione sui principi etici a tutto il personale e rende disponibile nella reception aziendale la copia del Bilancio Sociale.

Comunicazione esterna: comunicare nel dettaglio e informare nel modo corretto è stato sempre un obiettivo prioritario per Nutrafood srl. Un'esigenza che è cresciuta di pari passo con il moltiplicarsi, negli ultimi anni, dei mezzi d'informazione.

Ascoltare le esigenze dei clienti e dialogare con loro sono attività che forniscono un canale di ascolto utile per verificare il livello di soddisfazione degli utenti, e per conoscere la percezione dell'azienda in maniera puntuale ed esaustiva.

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

- sito web su internet

Registrazioni: Nutrafood srl mantiene appropriate registrazioni previste dal sistema di gestione per la responsabilità sociale e di sostenibilità al fine di dare evidenza della conformità ai requisiti del codice ETI di SEDEX / SMETA.