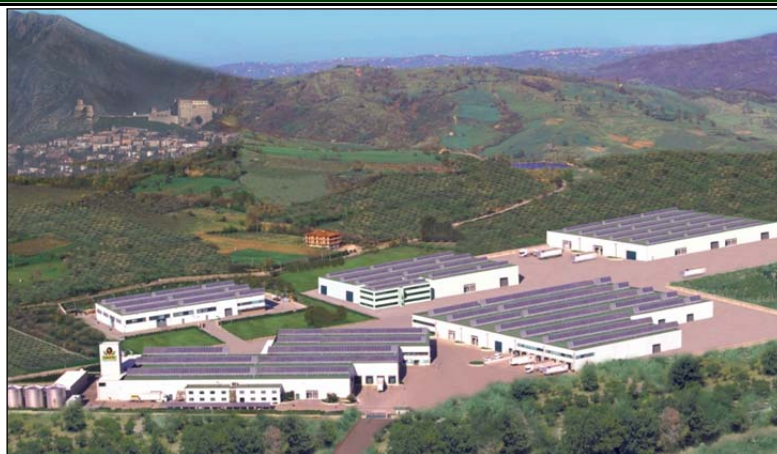




*Sede stabilimento: Via Badia, Area P.I.P. – 82016 Montesarchio (BN)*



ELABORATO

# XIV Bilancio Sociale

giugno 2016



# INDICE di BILANCIO

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>3</b>
<b>TABELLA DELLE REVISIONI</b>	<b>6</b>
<b>RIFERIMENTI LEGISLATIVI E NORMATIVI</b>	<b>7</b>
<b>DESCRIZIONE DELL'AZIENDA</b>	<b>9</b>
STORIA	9
CERTIFICAZIONI	10
STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ	10
IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS E DELLE LORO ASPETTATIVE	11
<b>I REQUISITI DELLA NORMA SA 8000</b>	<b>15</b>
LAVORO INFANTILE	15
LAVORO OBBLIGATO	15
SALUTE E SICUREZZA	15
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	16
DISCRIMINAZIONE	17
PRATICHE DISCIPLINARI	18
ORARIO DI LAVORO	19
RETRIBUZIONE	20
<b>SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>	<b>21</b>
INTRODUZIONE	21
FORMAZIONE DEL PERSONALE	21
CONTROLLO DEI FORNITORI	22
RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA	22
<b>OBIETTIVI FUTURI</b>	<b>23</b>
<b>CERTIFICATO</b>	<b>24</b>

*“Il Marketing 3.0 configura la fase in cui le imprese spostano la propria focalizzazione dal consumatore all'umanità nel suo complesso e la ricerca del profitto viene bilanciata dalla responsabilità sociale d'impresa”.* (P. Kotler)

## INTRODUZIONE

Il bilancio sociale è uno strumento che sta assumendo negli ultimi anni una notevole importanza. La CSR (Corporate Social Responsibility), in italiano RSI “Responsabilità Sociale d’Impresa”, è infatti entrata formalmente nell'agenda dell'Unione Europea a partire dal Consiglio Europeo di Lisbona del marzo 2000, dove è stata considerata uno degli strumenti strategici per realizzare una società più competitiva e per rafforzare il modello sociale europeo. L’imprenditoria socialmente responsabile, sempre secondo l’Unione europea, significa soddisfare le esigenze del cliente e saper gestire allo stesso tempo le aspettative di altri stakeholders, come ad esempio il personale, i fornitori e la comunità locale di riferimento.

Nel Libro Verde della Commissione Europea, edito nel 2001, la responsabilità sociale è definita come: *“L'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali e ambientali delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei rapporti con le parti interessate”.*

L’elemento distintivo della RSI è dunque quello di affiancare alla responsabilità economica anche una responsabilità sociale, che crea valori tangibili e intangibili, per tutto ciò che sta intorno all’azienda.

***Valori vincenti per l’impresa, per le persone, per il territorio e per l’ambiente.***

La RSI va oltre il rispetto delle prescrizioni di legge e individua pratiche e comportamenti che un’impresa adotta su base volontaria, nella convinzione di ottenere dei risultati che possano arrecare benefici e vantaggi a se stessa e al contesto in cui opera.

A prescindere dalle linee guida internazionali, infatti, i principali fattori di traino che spingono ad adottare una cultura d’impresa orientata alla RSI sono la sempre crescente domanda di qualità (in termini di processi, prodotti, servizi, relazioni, da parte di consumatori-clienti, dipendenti, fornitori, enti locali, mondo finanziario, società civile); la necessità di innovazione trasversale nelle imprese per rimanere competitive nel tempo; la necessità di distinguere e valorizzare il marchio non più solo in termini di prodotto, ma come cultura e reputazione d’impresa, elemento distintivo e di credibilità verso il consumatore, e fattore di maggiore competitività; necessità di distinguersi strategicamente dai concorrenti per una migliore reputazione; fattori intangibili come la crescita intellettuale, professionale, relazionale di dipendenti e collaboratori (capitale sociale d’impresa) considerati come elementi determinanti per il successo d’impresa nel tempo.

E' tenendo conto di questi valori e principi che anche per questo anno la *Olio Dante S.p.A.* presenta il suo '**Bilancio Sociale SA8000**'.

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2001, certificato nel settembre 2002. Ha conseguito la certificazione dopo quasi due anni dal momento in cui la direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2001, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard. Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000:2001.

In un'economia globalizzata, è sempre maggiore la necessità delle imprese di presentare la loro immagine sociale e di farsi riconoscere come attori socialmente responsabili. Nasce così l'esigenza di comunicare i valori etici che ispirano la gestione d'impresa e di individuare un sistema in grado di rilevare ed evidenziare i risultati etico-sociali conseguiti e riportarli alla comunità di stakeholder.

Sono diversi i tentativi per definire strumenti di rendicontazione sociale che permettono alle aziende di realizzare una strategia di comunicazione diffusa e trasparente, in grado di raggiungere consenso e legittimazione sociale, premessa del perseguimento degli obiettivi aziendali.

I principi che sono alla base della redazione del Bilancio Sociale SA8000 sono i seguenti:

- periodicità e consolidamento: il Bilancio Sociale è stato strutturato in modo da poter essere aggiornato e pubblicato una o più volte l'anno, in modo da divenire una pratica consolidata;
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali vengono presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori, che permettono di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati del Bilancio Sociale coprono tutti i requisiti della norma SA8000 e sono esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio Sociale vengono comparati con quelli di almeno due periodi precedenti e con indicatori di benchmarking;
- fedele rappresentazione: il Bilancio Sociale SA8000 è approvato dalla Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il Bilancio Sociale SA8000 si struttura in tre parti:

- 1) la parte prima illustra le principali attività dell'azienda, la missione, la Politica di Responsabilità Sociale approvata dalla Direzione e la struttura organizzativa posta in essere per rispondere alla norma SA8000;
- 2) la seconda parte descrive, per ciascun requisito della norma SA8000, le azioni e le attività poste in essere dall'azienda per garantirne il rispetto e la conformità con misurazione ai vari livelli;
- 3) la terza parte descrive il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale che l'azienda ha implementato e in cui viene presentato anche il Piano di Miglioramento, con il dettaglio degli obiettivi futuri.

Il Bilancio Sociale SA8000 si rivolge a tutti gli stakeholder e la sua diffusione è garantita attraverso la pubblicazione sul sito web dell'azienda ([www.oliodante.it](http://www.oliodante.it)), seguita se necessario da una comunicazione a tutte le parti interessate.

## TABELLA DELLE REVISIONI

REVISIONE	DATA REVISIONE	DESCRIZIONE	RESPONSABILE		
			REDAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE
0	18/10/2006*	1° BILANCIO SA8000	RSGI	DAMM	DIR
1	20/09/2007*	2° BILANCIO SA8000	RSGI	DAMM	DIR
2	01/10/2008*	3° BILANCIO SA8000	RSGI	DAMM	DIR
3	25/02/2009*	4° BILANCIO SA8000	RSGI	DAMM	DIR
4	28/09/2009*	5° BILANCIO SA8000	RSGI	DAMM	DIR
5	30/03/2010*	6° BILANCIO SA8000	RSGI	DAMM	DIR
6	30/10/2010*	7° BILANCIO SA8000	RSGI	DAMM	DIR
7	10/11/2011*	8° BILANCIO SA8000	RSGI	DAMM	DIR
8	07/12/2013	9° BILANCIO SA8000	RSGI	DAMM	DIR
9	10/06/2013	10° BILANCIO SA8000	RSGI	DAMM	DIR
10	08/03/2014	11° BILANCIO SA8000	RSGI	DAMM	DIR
11	20/09/2014	12° BILANCIO SA8000	RSGI	DAMM	DIR
12	30/12/2015	13° BILANCIO SA8000	RSGI	DAMM	DIR
<b>13</b>	<b>20/06/2016</b>	<b>14° BILANCIO SA8000</b>	<b>RSGI</b>	<b>DAMM</b>	<b>DIR</b>

\*presentato con altre ragioni sociali

## RIFERIMENTI LEGISLATIVI E NORMATIVI

Riferimento	Descrizione
ILO Convenzione 1; Raccomandazione 116;	ILO Convenzione 1: Orario di Lavoro – Industria; Raccomandazione 116: Riduzione dell’Orario di Lavoro;
ILO Convenzioni 29; ILO Convenzioni 105:	ILO Convenzioni 29: Lavoro Forzato ILO Convenzioni 105: Abolizione del Lavoro Forzato
ILO Convenzione 87;	Libertà di Associazione
ILO Convenzione 98;	Diritto alla Organizzazione e Contrattazione Collettiva
ILO Convenzioni 100; ILO Convenzioni 111;	ILO Convenzioni 100: Parità di retribuzione, per uguale impiego, tra lavoratori di genere maschile e femminile ILO Convenzioni 111: Discriminazione – Impiego e Professione
ILO Convenzione 102;	Standard Minimi – Sicurezza Sociale
ILO Convenzione 131;	Fissare il salario minimo
ILO Convenzione 135;	Convenzione sui Rappresentanti dei Lavoratori
ILO Convenzione 138; Raccomandazione 146;	Età Minima e Raccomandazione
ILO Convenzione 155; Raccomandazione 164;	Sicurezza e Salute sul Lavoro
ILO Convenzione 159;	Riabilitazione Professionale e Impiego delle Persone Disabili
ILO Convenzione 169;	Gruppi Indigeni e Tribali
ILO Convenzione 177;	Lavoro a Domicilio
ILO Convenzione 182;	Forme peggiori di lavoro minorile
ILO Convenzione 183;	Protezione della Maternità
ILO Norme di Comportamento riguardo HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro	ILO Norme di Comportamento riguardo HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro
Dichiarazione Universale dei Diritti Umani	Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali	Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici	Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici
Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino	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 contro le Donne
Convenzione delle Nazioni Unite sull’eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione Razziale	Convenzione delle Nazioni Unite sull’eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione Razziale
Legge 20 maggio 1970, n. 300	Norme sulla tutela della libertà e dignità del lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento
CCNL	Contratto collettivo nazionale di lavoro (per gli addetti all’industria olearia e margariniera - e per gli addetti industria gomma e plastica)

Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151	Testo unico delle disposizioni Legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"
Norma SA 8000:2008	Responsabilità Sociale



## DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

### Storia

Gli Oleifici Mataluni, nati nel 1935 a Montesarchio (Benevento) da un piccolo frantoio a dimensione artigianale, si sono specializzati nel corso degli anni nella lavorazione e nella commercializzazione di oli alimentari in *private label* (cioè per conto terzi).

Gli Oleifici nel corso degli anni si sono sviluppati tramite la costituzione di una serie di aziende impegnate nel medesimo settore ma con processi diversi (moltitura, raffinazione, confezionamento, produzione packaging).

Dal 2006, l'azienda ha avviato un notevole piano strategico che ha portato all'acquisizione delle più importanti etichette storiche italiane - tra cui Olio Dante, Olita, Topazio, OiO, GiCo, Minerva, Lupi - coniugando la produzione dei marchi di proprietà con la produzione *private label* di oli per la Grande Distribuzione Organizzata italiana e straniera.

A partire dal Dicembre 2013 l'azienda è diventata definitivamente **Olio Dante S.p.A.**

Il portfolio completo dei marchi di proprietà è il seguente: *Dante, Lupi, Minerva, Ginestra, Olita, Contea, Frantoio di Contrada, Pieve Antica, Il Palio, Orsa Maggiore, Frantoio della Pieve, Caravella, Topazio, Oio, Gico, Alit, Vero, Uliveto al Sole, Pieve della Riva, Alianza, Uliveto, Nuova Agricoltura, Il Caudino.*

L'azienda è presente su diversi mercati internazionali (canali: distributori e GDO) come Germania, Danimarca, Olanda, Inghilterra, Polonia, Repubblica Ceca, Bulgaria, Croazia, Ucraina, Albania, Malta, Stati Uniti, Australia, Giappone, Filippine, Cina, Iran, Nigeria.

Il Bilancio Sociale è presente nelle Aziende Mataluni dal 2006. Tuttavia il presente bilancio deve necessariamente considerare gli ultimi importanti cambiamenti aziendale. In particolare, la Direzione della Olio Dante S.p.A. ha deciso un'importante svolta dell'azienda aprendo le porte al capitale straniero con l'entrata in società del Fondo Internazionale "Trinity Investments". Tale Fondo ha deciso di investire nell'impresa 20 milioni per attuare un piano industriale, focalizzato sulla penetrazione nel mercato americano e sul rafforzamento del brand in Oceania e nei mercati orientali, dove peraltro Olio Dante è presente da tempo. In realtà, questa strada era già stata intrapresa nel 2014 con l'accordo con Isa (Istituto Sviluppo Agroalimentare Spa) del Ministero delle Politiche Agricole. A due anni circa si compie un altro importante passo in avanti.

Alla luce di quanto detto, la novità di questo bilancio del 2016 rispetto a quelli degli anni passati è che esso si concentra esclusivamente sulla Olio Dante S.p.A. che ha incorporato tutto i processi relativi al ramo oleario.

La crescita dell'azienda è stata sempre accompagnata dal costante impegno profuso per il mantenimento della certificazione di Responsabilità Sociale. Infatti, nonostante il periodo di profonda crisi che stanno attraversando le imprese italiane, puntare a una responsabilità sociale "certificata" da un ente esterno può fornire un valore aggiunto, non solo nell'acquisizione di nuovi Clienti sensibili a questa tematica, ma anche nella gestione interna, favorendo un clima di serenità e collaborazione fattiva tra i vari dipendenti.

Inoltre, l'ottimizzazione dei processi e della gestione in generale, attraverso una specializzazione degli attori coinvolti nelle varie fasi della filiera, è un punto saldo nelle attività dell'azienda.

Grafico n.1: gli stabilimento della Olio Dante S.p.A. a Montesarchio (Bn) in Via Badia Zona Industriale



## Certificazioni

La Direzione ha deciso di implementare un Sistema integrato per la qualità, l'ambiente, la sicurezza e per la responsabilità sociale. Infatti, nel corso degli anni l'azienda ha conseguito diverse certificazioni. In particolare, essa è impegnata nel mantenimento delle certificazioni ISO 9001:2008, SA8000, PC Food (olio di germe di mais "ogm free") e in conformità agli standard IFS, BRC, biologico e certificazione Kosher.

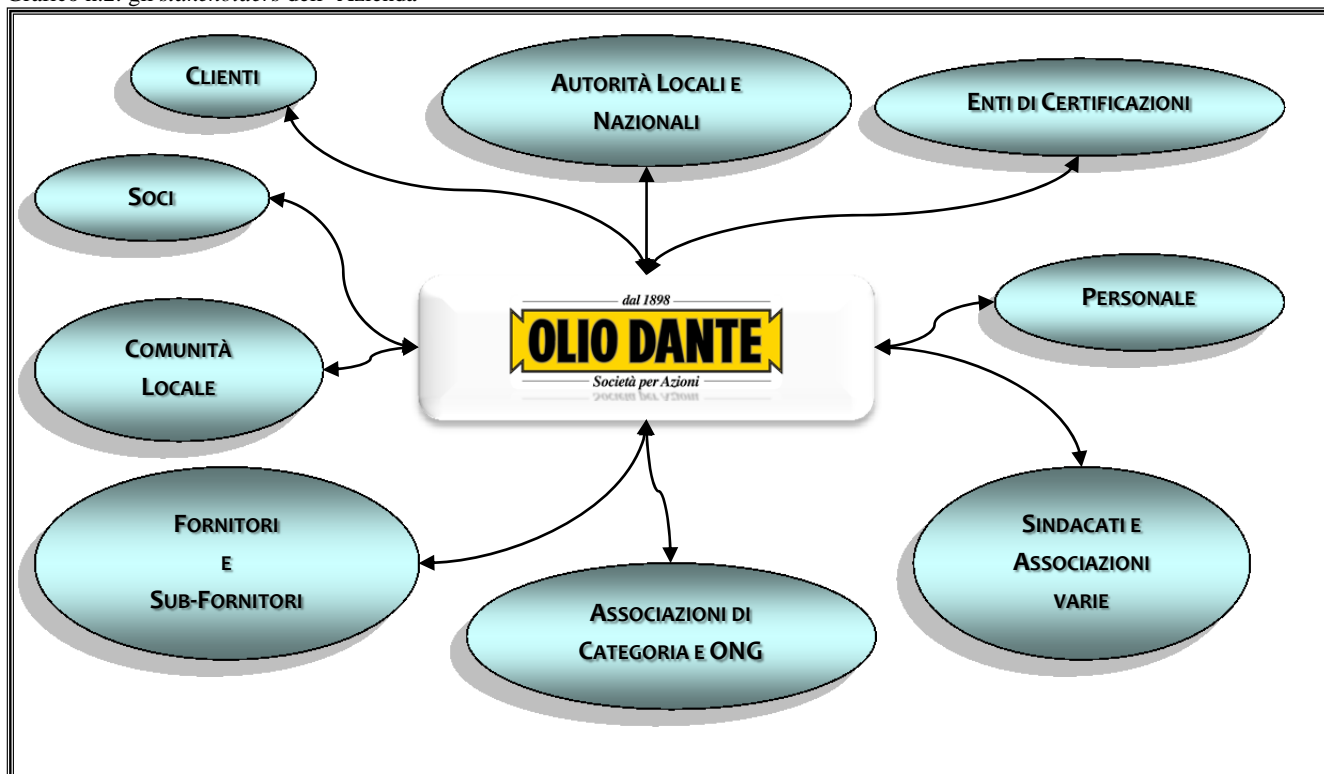
## Struttura organizzativa e responsabilità

Al fine di assicurare la corretta implementazione del sistema di gestione, l'azienda ha identificato le seguenti figure:

- Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza (RSPP);
- Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, quindi della Gestione Etica (RSGI);
- Rappresentante dei Lavoratori (eletto direttamente dal personale) per la SA 8000;
- Rappresentante dei Lavoratori (eletto direttamente dal personale) per la Sicurezza;
- Preposti per la Sicurezza e addetti alle emergenze (addetti al primo soccorso e antincendio).

## Identificazione degli stakeholders e delle loro aspettative

Grafico n.2: gli stakeholders dell' Azienda



È possibile distinguere due classi di stakeholders: interni ed esterni all'azienda.

Gli **stakeholders interni** sono i Soci, il Personale e il Management.

La responsabilità sociale nei confronti dei soci si concretizza attraverso il rispetto di principi quali la parità di trattamento, l'attendibilità e l'affidabilità delle informazioni che vengono loro fornite e la valorizzazione di ciascuno.

La responsabilità sociale nei confronti del personale interno e del Management, invece, si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Le aspettative attese come risultato dell'adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

- preservare la credibilità e la reputazione dell'azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità dell'azienda;
- generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto dei principi etici e sociali;
- migliorare i rapporti con le istituzioni, facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);

- controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Gli **stakeholders esterni**, invece, sono costituiti dai Clienti, Fornitori, Consumatori e le loro associazioni, Istituzioni pubbliche, Organizzazioni sindacali, Enti di certificazione, Gruppi ambientalisti ed umanitari, Associazioni non governative, Mass media, Opinione pubblica.

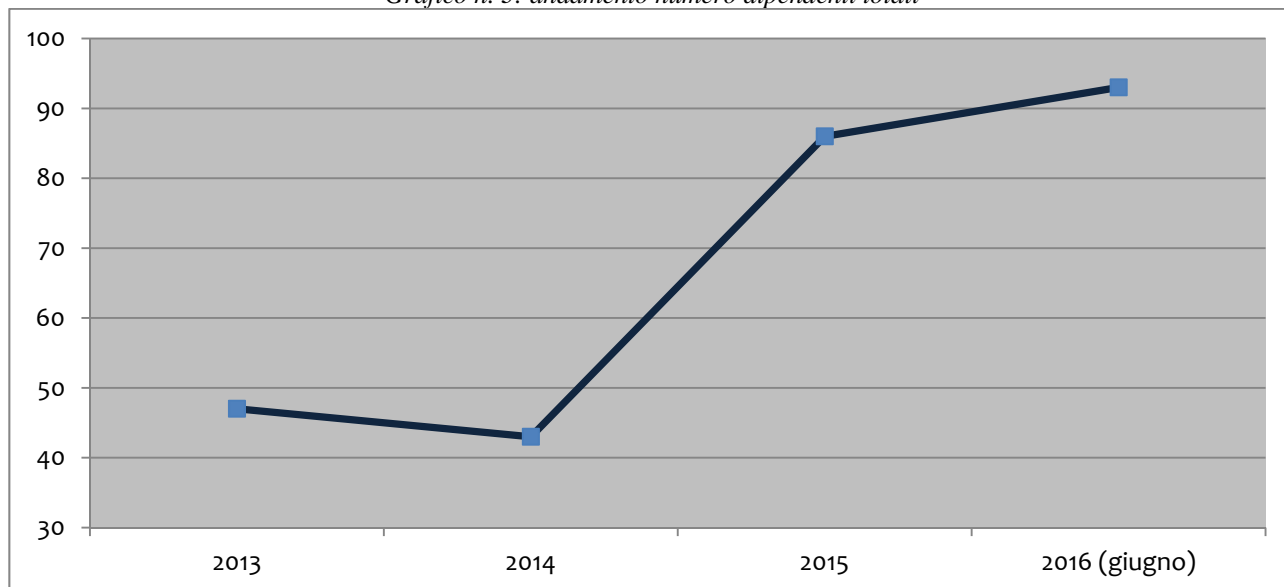
L'azienda considera il Cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia. I Clienti sono un elemento fondamentale del successo che devono essere soddisfatti anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

Riguardo ai Fornitori, è stato elaborato un sistema di qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione degli stessi, ai quali si chiede di rispettare le regole e gli impegni della norma SA8000. Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della responsabilità sociale e sono stati effettuati controlli mirati presso alcuni fornitori al fine di verificarne, in modo più diretto, la rispondenza ai requisiti SA8000.

L'Azienda considera il personale interno come uno dei suoi punti di forza. La tabella n.1 evidenzia, infatti, l'andamento del numero dei dipendenti da quanto è nata la Olio Dante S.p.A., che dalle 47 unità nel 2013 sono arrivate a più del doppio a giugno del 2016, data di elaborazione del presente documento.

*Tab.1 – Numero dipendenti*

<b>ANNO</b>	<b>Numero Dipendenti</b>
<b>2013</b>	<b>47</b>
<b>2014</b>	<b>43</b>
<b>2015</b>	<b>86</b>
<b>2016 (giugno)</b>	<b>93</b>

*Grafico n. 3: andamento numero dipendenti totali*


L'atteggiamento dell'azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. Di seguito sono elencate le istituzioni più importanti con le quale sussiste un rapporto di collaborazione:

- Regione Campania;
- Provincia di Benevento;
- Comune di Montesarchio;
- ARPAC;
- ASL;
- Ispettorato del lavoro;
- Vigili del fuoco;
- INPS e INAIL;
- Camera di Commercio di Benevento;
- Agenzia delle Dogane;
- Agenzia delle Entrate;
- Ministero dello Sviluppo Economico;
- Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica;
- Ministero delle Politiche Agricole e Forestali
- Università degli studi di Napoli "Federico II";
- Università degli studi di Salerno;
- Università degli studi del Sannio.

L'azienda intrattiene anche rapporti di collaborazione con ONG ed associazioni impegnate nel dare soccorso e assistenza a persone e famiglie che vivono situazioni di estrema fragilità o indigenza. Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale e della qualità, l'azienda ha scelto la DNV-GL.

## I REQUISITI DELLA NORMA SA 8000

Di seguito viene presentato un resoconto relativo al rispetto, da parte dell'azienda, dei requisiti della norma SA8000, delle azioni poste in essere e degli obiettivi di miglioramento identificati nell'ambito del riesame della Direzione.

### Lavoro infantile

L'Azienda vieta l'utilizzo di lavoro infantile.

Al fine di escludere anche in futuro la possibilità che si possano verificare, per mero errore, situazioni di lavoro minorile, la Direzione ha deciso di non assumere lavoratori con età inferiore ai 18 anni. Inoltre, i Fornitori vengono monitorati anche riguardo l'eventuale presenza di lavoratori minorenni. In tal caso si giunge alla cessazione del rapporto con tale Fornitore.

L'azienda, inoltre, tra i propri obiettivi di miglioramento include il mantenimento e l'eventuale allargamento delle collaborazioni con associazioni di volontariato ed ONG al fine di supportarne le attività in favore dei diritti dei bambini.

### Lavoro obbligato

Il lavoro prestato dal personale interno è assolutamente volontario e prescinde da qualsiasi forma di costrizione o di minaccia.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro viene richiesta al personale la copia dei documenti per accertarne l'età, ma mai il rilascio di depositi o di documenti di identità in originale.

Per assicurare la piena volontarietà e consapevolezza dei diritti e dei doveri dei lavoratori derivanti dal rispettivo contratto di lavoro, l'Azienda ha messo a disposizione di tutto il Personale la possibilità di poter interagire direttamente con l'Ufficio Contabilità Dipendenti per chiedere informazioni e spiegazioni relative al rapporto di lavoro (contratto di assunzione, buste paga, ecc..) e alle modalità per recedere dal contratto, senza perdere le ultime mensilità.

### Salute e sicurezza

L'azienda garantisce ai lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre, adottando tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute.

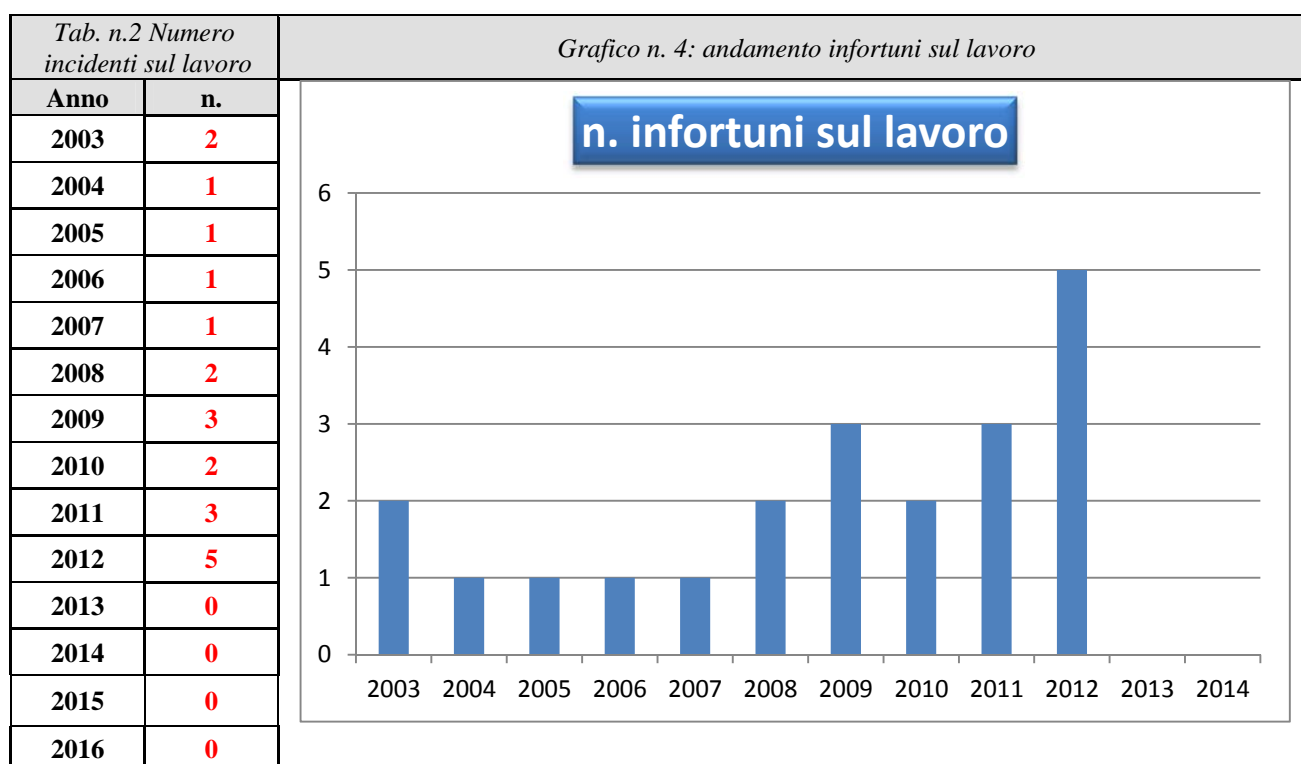
Come previsto dalla normativa nazionale, l'azienda ha provveduto alla stesura del documento di valutazione dei rischi, nel quale sono stati individuati gli aspetti più critici che investono le attività aziendali.

Per gestire correttamente tutti gli aspetti della sicurezza è stato nominato il Medico competente, il Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza e un Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza per ogni azienda. In particolare, le figure del Medico competente e del RSPP hanno il compito di monitorare e aggiornare tutta la documentazione in materia di sicurezza, adeguandola sia ai recenti

cambiamenti delle attività lavorative, sia al nuovo Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Il Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza ha provveduto alla redazione delle procedure della sicurezza e alla formazione del personale in materia.

Obiettivo dell'azienda è stato sempre quello di salvaguardare la salute dei suoi dipendenti e quindi di mantenere basso il numero di infortuni sul lavoro. A tal proposito, come mostra la tabella n.2, gli incidenti sul lavoro negli ultimi tre anni (2014-2015-2016) sono stati azzerati, considerando anche le aziende che precedentemente erano impegnate



In particolare, l'azienda con l'introduzione di queste nuove figure, ha intrapreso un percorso di formazione e informazione del personale su tutti i rischi a cui possono andare incontro in ciascun reparto di lavorazione. Questa formazione inizia al momento dell'assunzione per poi continuare durante il percorso lavorativo.

### **Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva**

L'azienda rispetta il diritto del personale di aderire a sindacati e di partecipare alla contrattazione collettiva.

Ad oggi non risultano persone rappresentate dai sindacati ma il personale ha eletto direttamente un proprio Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, libero di avviare comunicazioni con le organizzazioni sindacali presenti sul territorio.



L'azienda non ha mai avuto problemi con il personale, né tanto meno vertenze sindacali.

Tra gli obiettivi dell'azienda figura quello di interagire con i dipendenti e con eventuali organizzazioni sindacali al fine di coinvolgerli e renderli partecipi del percorso etico intrapreso.

### Discriminazione

L'azienda non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, cetò, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Relativamente alla presenza di personale femminile, si evidenzia che uno dei dirigenti è una donna, e lo staff del Centro di Ricerca per l'Industria Olearia (Criol) è composto quasi completamente da donne. La tabella ed i grafici seguenti mostrano la composizione del Personale delle tre aziende dal 2003 ad oggi.

*Tab. n.3 Composizione Personale per genere (percentuale sul totale)*

Genere	2013	2014	2015	2016
<b>MASCHI</b>	<b>77%</b>	<b>80%</b>	<b>83%</b>	<b>82%</b>
<b>TOTALE FEMMINE</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>	<b>17%</b>	<b>18%</b>

*Grafico n.5: Composizione in % dipendenti genere femminile (per anno)*

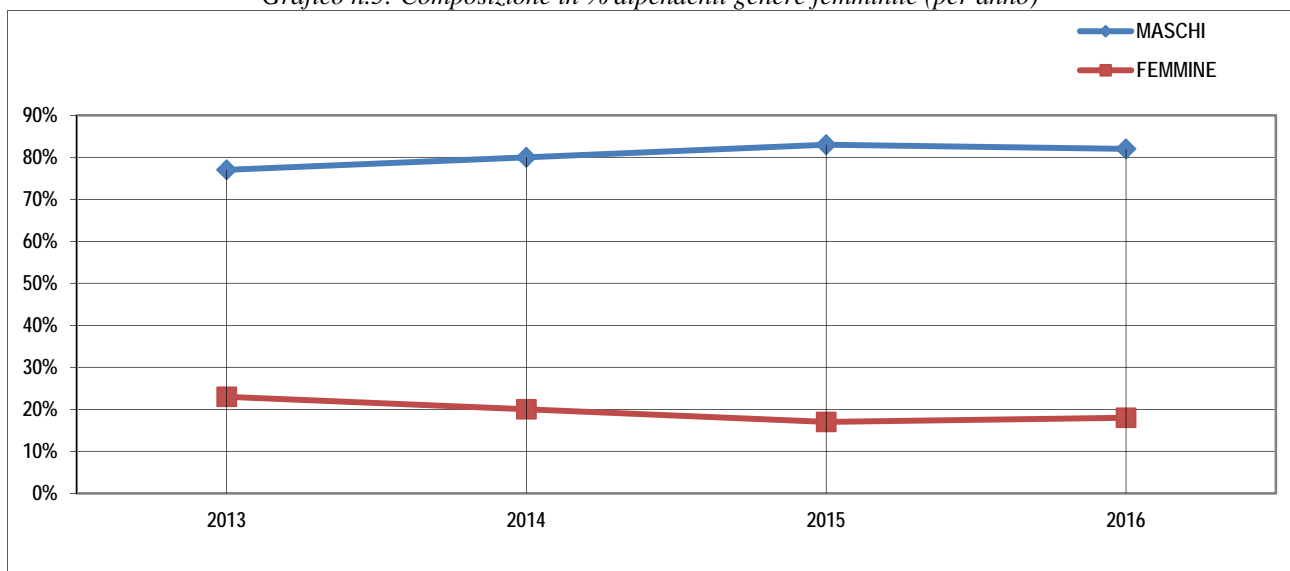
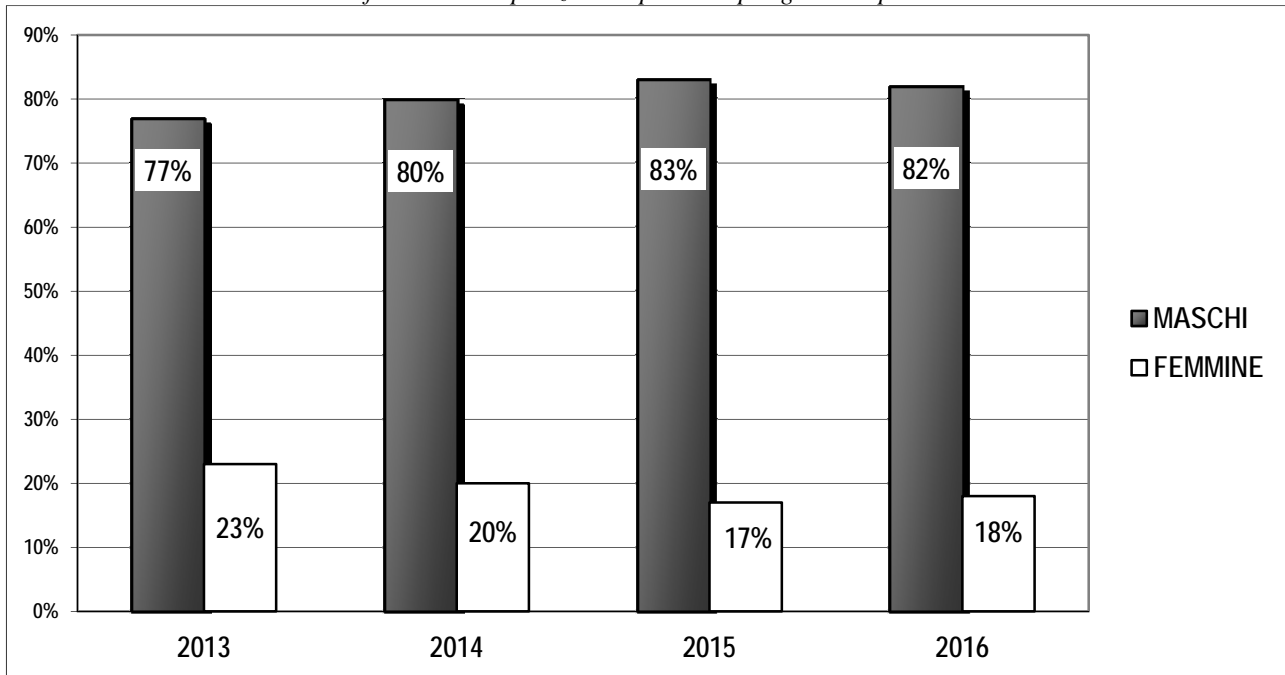


Grafico n.6: Composizione dipendenti per genere e per anno



Ad oggi le quote rosa sono pari al 18% dell'intero organico..

Il grafico n.5 mostra l'andamento temporale delle assunzioni dei dipendenti di genere femminile e maschili, mentre il grafico n. 6 paragona la quota maschile con quella femminile ogni anno.

La quasi totalità del personale è comunitario ad eccezione di un dipendente, la cui nazionalità è albanese.

Al fine di evitare possibili discriminazioni in sede di selezione del personale, è stata predisposta una identificazione dei requisiti per ciascun ruolo aziendale, che si pone l'obiettivo di rendere il più possibile oggettivo il processo di valutazione del personale di nuova assunzione.

Al fine di prevenire qualsiasi forma di discriminazione durante il lavoro, i dipendenti possono inoltrare reclami al rappresentante dei lavoratori per la SA 8000 o ai vari Responsabili di funzione in modo da manifestare eventuali discriminazioni subite.

Si evidenzia inoltre che è stato redatto e distribuito a tutti i dipendenti il Codice Etico e di Condotta dell'azienda che, fissando precise regole di comportamento, rappresenta uno strumento importante di prevenzione di eventuali discriminazioni tra colleghi. Insieme al Codice Etico e di Condotta, è stato affisso in bacheca anche il Regolamento Aziendale, il quale è stato oggetto di discussione in diversi incontri formativi.

### Pratiche disciplinari

Le procedure aziendali prevedono l'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- richiamo verbale;

- richiamo scritto;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni (solo in casi gravi, come ad esempio quando viene messo in serio pericolo la salute e la sicurezza dei colleghi o dei consumatori finali).

Ad oggi l'azienda non ha mai applicato l'ultimo provvedimento sopra elencato. Nel caso di eventuali errori o del mancato rispetto da parte dei lavoratori dei propri doveri, l'azienda privilegia, piuttosto, il dialogo e il confronto. Tuttavia sono stati effettuati dei richiami scritti causati soprattutto dalla mancanza di attenzione nella compilazione della modulistica, ma che non rappresentano episodi gravi.

### Orario di lavoro

Il contratto di lavoro applicato ai dipendenti della Olio Dante S.p.A. è il Contratto Collettivo Nazionale per l'industria olearia e margariniera.

La tabella seguente evidenzia in dettaglio la ripartizione del personale per tipologia di contratto.

*Tab. n.5 – Ripartizione personale per tipologia di contratto*

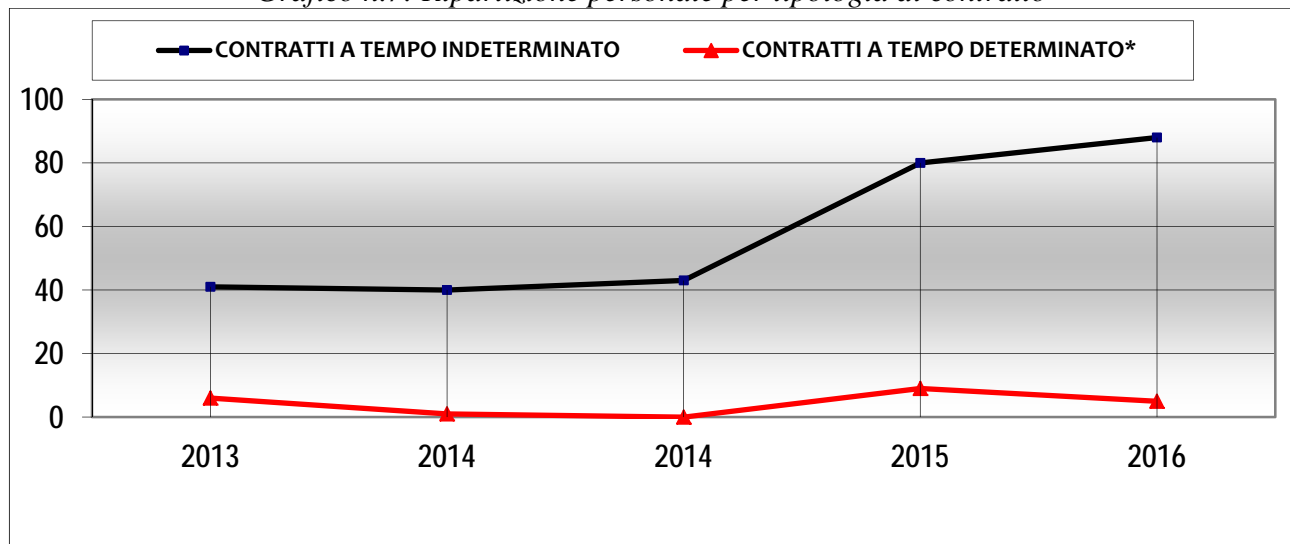
CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO					CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO*				
2013	2014	2014	2015	2016	2013	2014	2014	2015	2016
41	40	43	80	88	6	1	0	9	5

\* Comprende: contratti CO.CO.CO., contratti di apprendistato e contratti a tempo determinato

Per tutti i tipi di contratto a tempo (sia a indeterminato che a tempo determinato) esiste una certa tendenza crescente nel tempo, dovuta all'aumento generale del numero dei dipendenti.

Come si nota dal grafico n.7, negli ultimi anni si è registrato un decremento dei contratti a tempo determinato ed un incremento più importante dei contratti a tempo indeterminato.

*Grafico n.7: Ripartizione personale per tipologia di contratto*



L'orario di lavoro praticato dal personale rispetta pienamente le regole stabilite dal Contratto Nazionale e tutte le altre leggi applicabili in materia. In particolare, l'orario di lavoro è di 40 ore settimanali.

Le ore di straordinario non risultano essere necessarie, viste le numerose linee di confezionamento disponibili. Tuttavia, nel caso in cui esse venissero richieste ai dipendenti (sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore), non supereranno le 2 ore giornaliere e le 260 ore annuali, così come previsto dal contratto.

### **Retribuzione**

Le retribuzioni, corrisposte al personale tramite bonifico bancario, e tutti i contributi e le indennità versate agli Enti preposti, sono pienamente in linea con quanto stabilito dal Contratto Nazionale applicato e da tutte le altre leggi applicabili in materia.

L'azienda non ha mai praticato e non intende praticare - per alcun motivo - trattenute sullo stipendio dovute a motivi disciplinari.

## SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

### Introduzione

L'azienda si è dotata di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000, che va ad inserirsi in una struttura composita che compone un unico Sistema di Gestione Integrato, con il fine principale di ottenere il miglioramento continuo delle prestazioni complessive dell'organizzazione.

Questo approccio soddisfa pienamente l'esigenza di creare un sistema strutturato, semplificato dal punto di vista documentale e procedurale, legato ai principi comuni delle norme gestionali, che porta ad un miglioramento anche dei "processi sociali" presenti in azienda.

Il Sistema è gestito attraverso una documentazione che comprende:

- il manuale integrato di qualità, ambiente, sicurezza e responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità, conformemente a quanto richiesto dalle normative di riferimento;
- le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte anche ai fini della conformità alla norma SA8000;
- le istruzioni, stabilite al fine di fornire una descrizione maggiormente dettagliata delle modalità di svolgimento di determinati aspetti di una attività;
- il registro della normativa, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano anche i requisiti della norma SA8000;
- le registrazioni, per dare evidenza dell'operatività e della correttezza della gestione del Sistema.

### Formazione del personale

La formazione del personale, oltre a riguardare vari temi relativi alle procedure che regolamentano le attività aziendali, ha trattato anche i temi della responsabilità sociale. In particolare, quest'ultima è stata avviata nel lontano 2006 ed è stata in un continuo aggiornamento soprattutto per i nuovi dipendenti (questi ultimi ricevono all'atto dell'assunzione una prima formazione ed informazione direttamente dal R.S.P.P).

La formazione sulla sicurezza e sulla SA8000 è stata programmata per il 2016. In particolare nei primi mesi è previsto un aggiornamento di alcune funzioni specifiche, come i carrellisti, e un

controllo di tutti gli aggiornamenti della formazione base sulla sicurezza secondo quanto stabilito dall'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e dalla Conferenza Stato-Regioni del 21/12/2011

### Controllo dei fornitori

L'azienda ha attivato la procedura di qualifica dei fornitori sulla base della loro capacità di rispondere anche ai requisiti della norma SA8000.

Gli strumenti utilizzati fino ad oggi per la qualifica sono:

- questionario informativo per la SA8000;
- questionario di monitoraggio (autovalutazione);
- audit presso le sedi.

La tabella seguente mostra l'attuale risposta dei fornitori alle sollecitazioni dell'azienda ad oggi.

Tab. 7 – Attività di controllo e monitoraggio dei fornitori

QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE		LETTERA SA 8000	
INVIATI	RICEVUTI	INVIATE	RICEVUTE
97	40 (41%)	92	78 (85%)

Uno degli obiettivi che l'azienda ha conseguito è stato l'invio a tutti i Fornitori di una lettera di impegno a rispettare i requisiti della SA 8000. L'85% dei fornitori ha aderito ai principi SA8000 tramite la sottoscrizione della lettera. Si è avuto un notevole incremento di questa percentuale (nell'ultimo bilancio solo il 67% dei fornitori aderiva ai principi SA8000 enunciati nella lettera).

### Riesame della Direzione e comunicazione esterna

Almeno una volta l'anno, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un riesame da parte della Direzione finalizzato a verificarne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti sottoscritti dall'azienda, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del sistema stesso.

## Obiettivi Futuri

Di seguito viene riportato il Piano di Miglioramento.

OBBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA/FREQUENZA	NOTE	RESP.
Migliorare la comunicazione con tutte le parti interessate	Redazione del XII Bilancio Sociale SA8000 e darne comunicazione a tutte le parti interessate tramite pubblicazione sul sito web.	<i>Semestrale</i>		RSGI
Qualificare tutti i fornitori e i collaboratori dell'organizzazione anche rispetto ai requisiti SA8000	Comunicazioni sulla SA8000	<i>Continua</i>	Invio della lettera SA8000 esteso anche a fornitori di merce non critica	RACQ-RSGI
Aumentare la sensibilità sulla tutela dei diritti dei minori e delle persone più deboli	Coinvolgere maggiormente i dipendenti sui temi dei diritti dei bambini e della norma SA8000 in generale. Allargare i rapporti di collaborazione con associazioni ed ONG impegnate nella difesa dei diritti delle persone più deboli	<i>Continua</i>	Da valutare nel Riesame della DIR	RSGI
Valutazione rischi rumore secondo il D.lgs 195/06	Completare interventi strutturali	<i>OK</i>	effettuato	RSPP/medico competente/ consulente
Valutazione rischi chimici secondo il D.lgs 81/2008 e s.m.i.	Migliorare le condizioni di sicurezza dei lavoratori	<i>OK</i>	effettuato	RSPP/medico competente/ consulente
Miglioramento del Sistema di gestione della Sicurezza	Revisione D.V.R	<i>OK</i>	effettuata	RSGI/RSPP/ medico competente/ RLS/ Resp. dei reparti
	Completare la Segnaletica orizzontale della Sicurezza in tutti gli stabilimenti		Non iniziata per riorganizzazione societaria	
Aumentare la consapevolezza del personale sui propri diritti e doveri	Organizzare continui interventi di formazione per i nuovi dipendenti sulla SA 8000	<i>Continua</i>	Aumentare il numero di ore di formazione SA8000	RSGI
Elaborazione documenti Sicurezza (secondo il D.Lvo 81/2008) della Olio Dante S.p.A.	Elaborare tutti i documenti della sicurezza quali DVR, Piano di emergenza, ecc...) Valutare l'effettuazione delle misure specialistiche	<i>OK</i>	In attesa della fusione societaria	RSPP
Identificare/eleggere figure sicurezza nella Olio Dante S.p.A. e definire nuovo organigramma	Definire organigramma sicurezza per la Olio Dante S.p.A. (nomina RSPP e MC, elezione RLS, definizione addetti antincendio e primo soccorso)	<i>OK</i>	o In attesa della fusione societaria	RSPP
Sorveglianza sanitaria Olio Dante S.p.A.	Effettuare visite mediche per la Olio Dante S.p.A.	<i>OK</i>	ok	Medico competente

## Certificato



Certificato n. 70344-2010-ASA-ITA-SAAS



# DNV BUSINESS ASSURANCE MANAGEMENT SYSTEM CERTIFICATE

Certificate No. 70344-2010-ASA-ITA-SAAS

*This is to certify that*

**Olio Dante S.p.A.**

Via Badia - Area PIP, 82016, Montesarchio (BN), Italy

*has been found to conform to the Social Accountability Management System Standard:*

**SA 8000:2008**

*This Certificate is valid for the following Scope:*

**Processing and packaging of olive oils. Packaging of vegetable oils for food use with own brand band on behalf of third parties.**

**Lavorazione e confezionamento di olio di oliva. Confezionamento di oli vegetali per uso alimentare a marchio proprio e di terzi.**

*Initial Certification date:*

05 October 2006

*This Certificate is valid until:*

05 October 2018

*The audit has been performed under the supervision of:*

Maurizio Santoro  
Lead Auditor



*Place and date:*

Barendrecht, 08 October 2015

*for the Accredited Unit:*

DNV Business Assurance India  
Emgeen Chambers, 10, C.S.T. Road  
Vidyanagari, Kalina, Santacruz East  
Mumbai 400098, India

  
A.E. van der Kruk-Visser  
Management Representative

Lack of fulfilment of conditions as set out in the Certification Agreement may render this Certificate invalid.

Accredited Unit: DNV BUSINESS ASSURANCE INDIA, EMGEEN CHAMBERS, 10, C.S.T. ROAD, VIDYANAGARI, KALINA, SANTACRUZ EAST, MUMBAI 400098, INDIA  
TEL: +91 26676400 - [www.dnvba.com](http://www.dnvba.com)

Social Accountability International and other stakeholders in the SA8000 process only recognize SA8000 certificates issued by qualified CBs granted accreditation by SAAS and do not recognize the validity of SA8000 certificates issued by unaccredited organizations or organizations accredited by any entity other than SAAS. [www.saasaccreditation.org/certification](http://www.saasaccreditation.org/certification)