



BILANCIO SA8000 PER IL 2010

Sommario

INTRODUZIONE.....	4
PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA.....	5
Dichiarazione del top-management 2011 - 2013	5
Il contesto e le sfide del settore di business.....	5
Biomasse Italia in poche parole	6
Visione	7
Missione.....	7
Modello di business ed organizzativo	7
Assetto societario	9
Corporate Governance	10
SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	11
Politica Sociale.....	11
Obiettivi per il Sociale	12
Strategia Sociale	13
Le linee-guida della Responsabilità Sociale.....	13
Identificazione degli stakeholders.....	15
Mappa Organizzativa del Sistema Sociale.....	16
Il funzionamento del sistema	17
LAVORO INFANTILE.....	20
Introduzione	20
Programma di rimedio per i bambini	20
Giovani dipendenti.....	21
Composizione dell'organico.....	21
Sponsorizzazioni a sostegno di bambini.....	22
Iniziative a favore di bambini	23
Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011	23
LAVORO FORZATO O OBBLIGATO.....	25
Introduzione	25
Depositi	26
Anzianità	26
L'anzianità di servizio media per qualifica viene mostrata nella tabella seguente:	26
Turnover.....	26
Anticipi stipendio	27
Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011	27
SALUTE E SICUREZZA	28
Introduzione	28
Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro	30
Attività di prevenzione	30
Attività di formazione	31
Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011	32
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	33
Introduzione	33
Lavoratori e sindacati	33
Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011	33
DISCRIMINAZIONE.....	35
Introduzione	35
La presenza femminile in azienda	35
Provenienza territoriale del personale	36
Dipendenti stranieri in azienda	37
Meccanismo per presentazione reclami anonimi	37
Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011	38
PROCEDURE DISCIPLINARI.....	39

Introduzione	39
Reclami	39
Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011	39
ORARIO DI LAVORO	40
Introduzione	40
Andamento ore lavorate	40
Andamento residuo ferie e ROL	41
Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011	41
RETRIBUZIONE	43
Introduzione	43
Retribuzioni	43
Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011	43
SISTEMA DI GESTIONE	45
Introduzione	45
Il dialogo con le parti interessate	45
Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori	45
Riesame della direzione e comunicazione esterna	47
Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011	47
OSSERVAZIONI E COMMENTI	49
DEFINIZIONI SECONDO LA NORMA SA8000	50
GLOSSARIO RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA	52
RIFERIMENTI NORMATIVI	59

INTRODUZIONE

Cosciente della propria responsabilità sociale e del ruolo che deve svolgere nel territorio in cui opera, Biomasse Italia **si è impegnata a stabilire obiettivi elevati e ad adottare comportamenti socialmente responsabili per il loro raggiungimento**. Il **rispetto dei diritti umani**, il **trattamento equo** del personale, dei clienti e dei fornitori, i **comportamenti corretti verso la comunità esterna**, la tutela dell'ambiente naturale, la creazione di valore economico interno e di contesto, sono aspetti che riguardano le attività strategiche e operative di Biomasse Italia che si concretizzano nelle realtà lavorative.

Parte di tali aspetti è trattata nella norma SA8000, che intende **tutelare e rendere partecipe tutto il personale** che si trova nella sfera di controllo e d'influenza dell'azienda e che produce prodotti o fornisce servizi per l'azienda, includendo il personale impiegato dall'azienda stessa, così come dai suoi fornitori / subappaltatori, subfornitori ed eventuali lavoratori a domicilio.

Dal 2008 Biomasse Italia ha deciso di conformarsi ai requisiti di tale norma ed attuare l'implementazione e la certificazione del relativo **Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale**. In questo ambito, a dicembre 2008 l'Azienda ha redatto la propria **politica sociale**, gli **obiettivi**, la **strategia** e le **linee guida per il sociale**.

Oltre alla norma SA8000 l'azienda ha deciso di incorporare nelle regole del processo SOC altri requisiti prioritari di CSR (Corporate Social Responsibility). Tali requisiti, già oggetto di attenzione nel 2007, sono stati ricavati dal Quadro di Riferimento EFQM (European Foundation for Quality Management) per la CSR, che trae origine a sua volta dal documento ONU relativo.

Biomasse Italia applica già dal 2007 **il principio della "cittadinanza d'impresa"** nel territorio di competenza: questo comporta l'impegno costante per **contribuire in maniera attiva e diretta allo sviluppo sostenibile del territorio locale** e per soddisfare le attese degli stakeholders (azionisti, dipendenti e territorio) in accordo con i propri obiettivi industriali, di responsabilità sociale ed il proprio sistema di principi e di valori, attraverso un processo di miglioramento continuo.

Nell'ambito degli strumenti di **comunicazione aperta, trasparente e continua** con i suoi portatori di interesse e della **certificazione per la conformità allo standard SA8000:2008** ricevuta a giugno 2009 e mantenuta in seguito agli audit di sorveglianza (incluso l'audit senza preavviso di giugno 2010), Biomasse Italia redige il presente **Bilancio SA8000** per l'anno 2010, che copre come indicatori, laddove possibile, gli anni 2008, 2009 e 2010, ed include gli obiettivi per il 2011.

Il bilancio SA8000 è redatto per rispondere ai requisiti sistemici di monitoraggio continuo e di comunicazione esterna, ed è il risultato della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. È sottoscritto non solo dai rappresentanti dell'azienda, ma anche dai rappresentanti dei lavoratori per SA8000.

La redazione del **Bilancio SA8000** ha una **cadenza annuale** ed evidenzia qualitativamente e quantitativamente in dettaglio **le azioni** intraprese dall'azienda per rispettare i singoli requisiti allo standard, **l'andamento temporale degli indicatori** presi in considerazione ed il loro **confronto con obiettivi interni e con valori esterni medi** di riferimento.

PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

Dichiarazione del top-management 2011 - 2013

Tecnologia, risorse umane, combustibile: queste sono le 3 principali sfide che ci aspettano nei prossimi tre anni.

Nel recente passato abbiamo investito tutto il nostro impegno su questi tre fronti: ci siamo dati un'**organizzazione cosciente dei propri punti forti e delle proprie opportunità di crescita**, esigente e stimolante, competitiva ed in evoluzione continua ; abbiamo spinto gli **impianti per produrre il massimo nel modo più efficiente ed accumulare la competenza** necessaria a fare le migliori scelte tecnologiche negli importanti investimenti che segneranno il futuro dell'Azienda; con i nostri partners-fornitori abbiamo costruito le filiere di approvvigionamento del combustibile adeguate ad operare con un **mix qualitativamente stabile, quantitativamente affidabile ed economicamente sostenibile**; grazie agli sforzi ed alla fiducia dell'Azionista, e con l'impegno di tutti i dipendenti e delle Parti sociali, siamo ora in grado di soddisfare tutti i legittimi portatori di interesse che rappresentano "l'Azienda Estesa", cioè il sistema socio-economico integrato Azienda-Territorio che rappresenterà un vero vantaggio competitivo industriale ed il motore della crescita aziendale.

Tutto ciò, sempre nel **rispetto assoluto ed incondizionato del nostro codice etico e dei valori** alla base del nostro modo di vivere il business: **tutela dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro**, consapevolezza della nostra **responsabilità sociale nel territorio locale, correttezza nelle relazioni commerciali**.

Il settore dell'**energia elettrica da fonti rinnovabili** (biomasse) **offre grandi opportunità e pone grandi incertezze** per il futuro: per cogliere le prime e superare le seconde è richiesta una strategia di lungo respiro volta a **migliorare sempre più velocemente e perseguire la crescita continua per vie interne ed esterne**, valorizzando in modo sempre più intenso e creativo le risorse tangibili ed intangibili, materiali ed umane, delle quali l'Azienda ha saputo dotarsi ed ha posto al servizio della propria proposta di valore.

La fine degli incentivi "CIP6" ed il passaggio ai "Certificati Verdi" ci impone di fare **scelte strategiche** di grande portata ma in tempi sempre più ridotti, focalizzate sugli obiettivi di crescita ma flessibili per seguire i mutevoli scenari economici e normativi: la scelta delle tecnologie, uomini e combustibili negli impianti di Crotone e Strongoli condizionerà i risultati del prossimo decennio e la soddisfazione degli azionisti, dei dipendenti e dei partners che lavorano con noi.

Produttività, efficienza, economicità, flessibilità, affidabilità, imprenditorialità e creatività sono le parole chiave che guideranno il nostro sviluppo tecnologico ed organizzativo: la generazione di cassa ed i risultati economici del prossimo futuro misureranno la nostra capacità di finanziare lo sviluppo, con l'aiuto degli azionisti che hanno sempre dimostrato di credere in questo business. **Ed a ciascuno di noi, e tutti insieme, tocca il compito di vincere la sfida e costruire il futuro di Biomasse Italia.**

Il contesto e le sfide del settore di business

Il settore dell'energia elettrica da fonti rinnovabili ha vissuto finora sul sistema degli **incentivi denominati "CIP6"** per compensare l'intrinseca impossibilità di remunerare il capitale investito sulla base delle sole leggi della domanda e dell'offerta di energia elettrica.

Al termine del periodo incentivato "CIP6" anche gli impianti di Biomasse Italia si confrontano con il **sistema di incentivi denominati "certificati verdi"**, che potrebbero rendere il

business meno competitivo se non accompagnato da **adeguati investimenti in tecnologia** e da un'**attenta scelta della filiera di approvvigionamento del combustibile**.

Biomasse Italia ha maturato negli anni recenti esperienze in entrambi i settori (**tecnologia e combustibile**) che la pongono in condizioni di **leadership in Europa**, in grado di riconvertire i propri impianti con criteri di massima redditività del processo di trasformazione della biomassa solida in energia elettrica.

Sicuramente **il combustibile diventerà sempre più una risorsa strategica**; era una semplice "commodity" di facile reperibilità e si sta trasformando in un vantaggio strategico per chi ne controlla la filiera produttiva e la logistica di trasporto, movimentazione e stoccaggio.

Biomasse Italia ha tutte le **risorse finanziarie e di know-how** per affrontare con successo queste due sfide, scegliendo **i migliori partners tecnologici e commerciali**, al fine di preservare, stabilmente e per lungo tempo, la **redditività del proprio business**.

Biomasse Italia in poche parole

Nata nel **1997**, Biomasse Italia rappresenta un **punto di riferimento** nel panorama nazionale della produzione di **energia elettrica da fonti rinnovabili** (biomasse solide) nel pieno rispetto dell'ambiente, consapevole del proprio ruolo industriale e tecnologico nello sviluppo della politica energetica nazionale, orientata ad un sistema di approvvigionamento energetico sostenibile nel lungo periodo.

L'attività produttiva viene svolta presso le **due centrali termoelettriche di Crotone e Strongoli (KR)**.

Il **processo produttivo** si articola nelle seguenti fasi:

- ricevimento e stoccaggio del combustibile (in tronchi e cippato);
- cippatura e vagliatura;
- combustione e recupero termico (con depurazione fumi);
- recupero energetico;
- immissione dell'energia elettrica prodotta nella rete nazionale;
- sistemi ausiliari.

La struttura produttiva ha una **capacità di produzione totale** pari a **60 Megawatt (40 MW a Strongoli e 20 MW a Crotone)** che fanno di Biomasse Italia una delle più grandi Aziende europee nel settore della produzione di energia elettrica da sola combustione di biomassa.

Biomasse Italia non opera in cogenerazione (produzione di elettricità e vapore) a causa dell'assenza di richiesta di vapore, tanto per usi industriali (data l'assenza nella zona di aziende interessate alla fornitura di vapore) quanto per riscaldamento domestico (dato il clima mite nella regione).

La **materia prima** è rappresentata principalmente da **cippato di legno** proveniente da manutenzione boschiva e **residui agro-alimentari** provenienti dal mercato locale ed estero. I **consumi annui di biomassa** a pieno funzionamento sono di **450.000 tonnellate** nella centrale di **Strongoli** e **250.000 tonnellate** nella centrale di **Crotone**.

L'Azienda **ha investito oltre 100 milioni di euro** in impianti, con un fatturato a pieno funzionamento di circa **100 milioni di euro all'anno**. Il **100% della produzione è**

consegnata al GSE (Gestore Servizi Elettrici) ed è immessa sulla rete di distribuzione nazionale dell'energia elettrica.

		2008	2009	2010*
Energia elettrica ceduta	GWh	465	438	339
Consumo biomassa	Ton (in 000)	700	625	439
Consumo biomassa	Gcal (in 000)	1.689	1.602	1.078
Valore della produzione	Mil. Euro	107	94	75
Numero dipendenti	Pers.	93	93	85

* - Con fermata linea 1 Crotone a settembre 2009 e linea 2 Crotone a febbraio 2010 per i lavori di rifacimento totale

Visione

Essere un **operatore energetico con competenze ed attività nelle filiere agro-energetiche** delle biomasse.

Essere **completamente integrato nel proprio territorio** nel ruolo di catalizzatore delle potenzialità professionali locali, sostenitore attivo della diffusione di nuove forme di generazione elettrica e risparmio energetico, snodo di riferimento per lo sviluppo di reti diffuse di partnerships industriali.

Missione

La missione di Biomasse Italia è la **produzione di energia** attraverso il **recupero di scarti vegetali ed altre fonti rinnovabili** derivanti da processi industriali ed agricoli eco-sostenibili.

Il processo di conversione energetica tende sempre ad utilizzare le **migliori competenze tecnologiche** per assicurare il **miglior rendimento impiantistico** nel **rispetto** assoluto ed incondizionato di tutte le più rigide normative per la protezione **dell'Ambiente** e della **sicurezza dei lavoratori**.

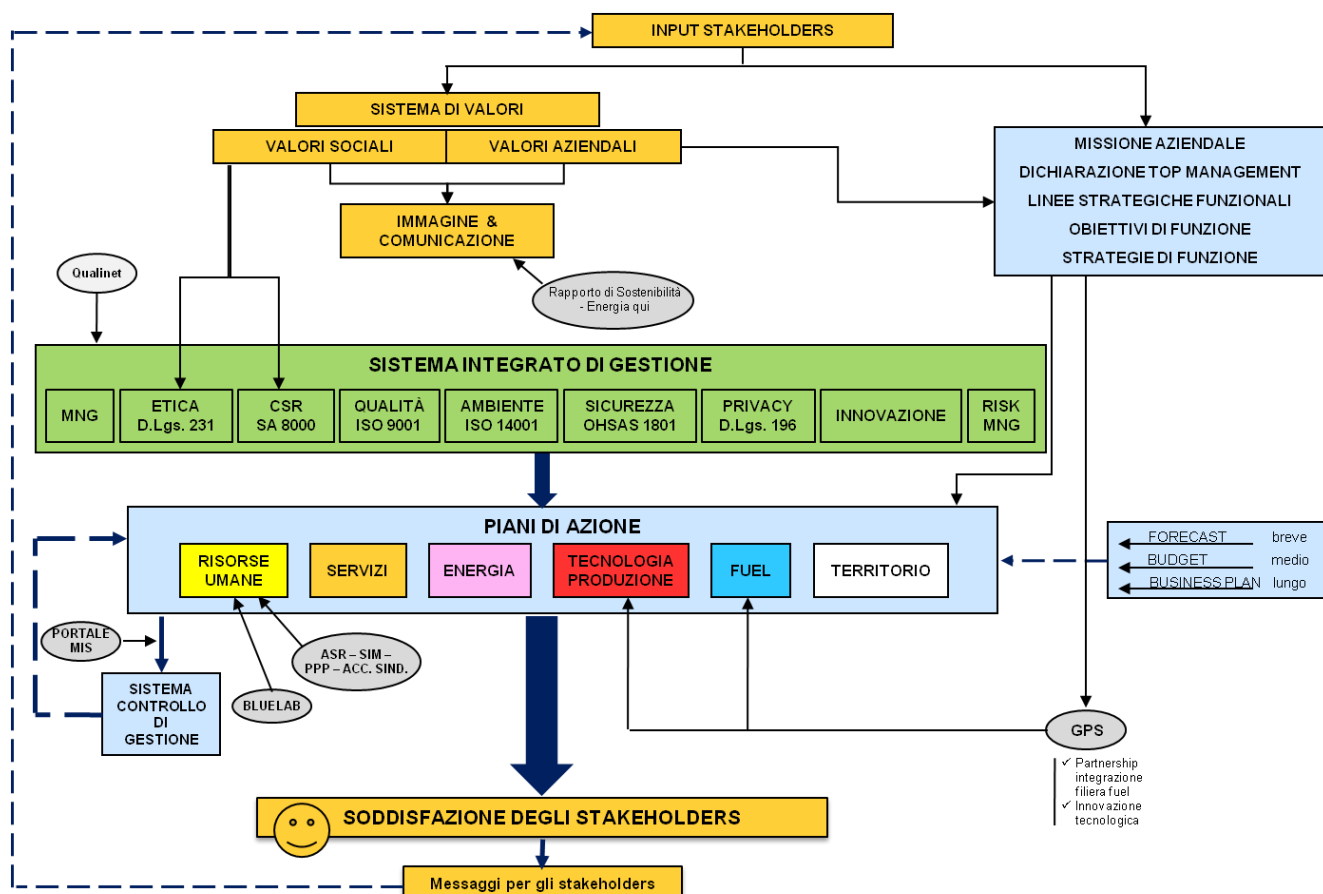
Il nostro modello di business si fonda sull'**integrazione** della nostra Azienda **nel sistema economico e sociale locale** per sviluppare sinergie industriali e culturali a vantaggio di tutti i portatori di interesse (azionisti, dipendenti e fornitori, territorio).

Modello di business ed organizzativo

Il termine **sostenibilità** sta assumendo un valore sempre più profondo: inizialmente la sostenibilità per un'impresa era incentrata sull'aspetto ambientale e la tutela delle risorse della pianeta, mentre ora indica l'**integrazione tra il sistema di valori tradizionali d'impresa** – valori economici espressi da quantità di produzione e di profitti – **ed il sistema di valori sociali** – centralità della persona, integrità dell'ambiente, qualità della vita – presenti contemporaneamente **all'interno ed all'esterno dell'impresa**.

In questa nuova ottica Biomasse Italia si impegna ad **individuare nuove modalità organizzative**, ricercare ed adottare tecnologie e strumenti a basso impatto ambientale, perseguire scelte che mettono al centro la persona.

Il **Sistema Integrato di Gestione** di Biomasse Italia assicura la **convergenza delle strategie** di business con quelle di management, di tutela dell'Ambiente, della Sicurezza e della Salute, della Qualità, dei Valori Etici, dell'Innovazione, della Privacy, del Risk Management e della Responsabilità Sociale. L'Azienda ha quindi definito **due macroprocessi di sviluppo strategico**: il **processo di sviluppo del business dalla Missione ai piani operativi d'azione** attraverso la "Dichiarazione del management", le linee guida funzionali, gli obiettivi e le strategie di funzione. Il secondo processo parte dal **sistema dei valori aziendali** che si realizzano attraverso le **regole di gestione** dei vari sistemi organizzativi. L'integrazione di questi due macroprocessi assicura la massima focalizzazione sul business nel pieno rispetto della sostenibilità sociale ed ambientale dell'Azienda nel proprio territorio.



Tutte le **Politiche** di Biomasse Italia prevedono come impegno di **soddisfare le attese di azionisti, dipendenti e territorio** in accordo con gli obiettivi strategici ed il sistema di valori, attraverso un processo di **miglioramento continuo**.

La **Politica per la Qualità** prevede come **impegni specifici**: perseguire sistematicamente il **miglioramento della qualità**, **innovare** i processi, **sviluppare la formazione**, coinvolgere anche i fornitori nel processo di miglioramento, impostare e sorvegliare i processi secondo i criteri applicabili dello standard **ISO 9001**. Il Sistema di Gestione per la Qualità stabilisce i criteri della gestione per i processi operativi, il processo Direzione, il Miglioramento, l'Innovazione ed i processi di supporto.

Biomasse Italia ha deciso di rendere organico l'approccio alla tutela dell'Ambiente, adottando un Sistema di Gestione Ambientale, che ha permesso di ottenere nel 2005 la Certificazione alla norma internazionale **UNI EN ISO 14001 del Sistema di Gestione Ambientale**.

Nella convinzione che il successo può derivare dall'attuazione e dall'aggiornamento sistematico di un **completo ed efficace Sistema di Gestione**, già progettato per **migliorare con continuità le prestazioni** tenendo conto delle esigenze di tutte le Parti Interessate, e nel cammino di sviluppo dei suoi Sistemi di Gestione, Biomasse Italia ha raggiunto l'ulteriore obiettivo dell'**integrazione dei tre principali sistemi di gestione Qualità, Ambiente e Salute e Sicurezza**: nei giorni dal 12 al 15 Aprile 2010 l'Azienda ha superato con successo l'**audit di sorveglianza** del proprio Sistema di Gestione Integrato effettuato dall'Ente di certificazione internazionale Certiquality, dimostrando che, nella strategia della gestione integrata, il percorso intrapreso è quello giusto anche in riferimento alle pertinenti norme europee ISO9001, ISO14001 e OHSAS18001. **L'esito non ha evidenziato non conformità**, ma solo opportunità di affinamento che saranno gestite nell'ottica del **miglioramento continuo** e che notoriamente scaturiscono dalla tendenza aziendale ad obiettivi sempre più "elevati".

L'Azienda investe nello sviluppo dell'**Innovazione** in quanto **fattore determinante per la competitività**, focalizzando i suoi sforzi nelle seguenti aree: modello di business, modello di management, "estensione delle prestazioni tecnologiche degli impianti", sistema integrato di gestione delle informazioni, modello di comunicazione ed integrazione culturale.

Per ottimizzare e razionalizzare la gestione delle regole e delle attività, nel 2009-2010 la **piattaforma dei processi** si modifica esplicitando, come specifici processi del Sistema, l'**Innovazione**, le **Risorse Umane**, l'**Energia**, la **Gestione del Rischio** e la **Privacy**.

Per garantire la correttezza e la trasparenza delle sue attività, **l'Azienda certifica volontariamente il bilancio economico** (con revisori di livello internazionale), **il Sistema di Gestione della Qualità** (secondo la norma **ISO 9001**), **il Sistema di Gestione Ambientale** (secondo la norma **ISO 14001**), **il Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul lavoro** (secondo la norma **OHSAS 18001**) ed **il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale** (secondo la norma **SA 8000**), ha adeguato la propria organizzazione in accordo con la **Legge n. 231**, anche istituendo un **Organismo di Vigilanza**, e si avvale costantemente di **consulenti specialistici**.

Assetto societario

Il capitale sociale, sottoscritto ed interamente versato dai soci, è pari ad € 3.030.000; le quote azionarie sono divise al 50% tra **Api Nòva Energia S.p.A.** e **Bioenergie S.p.A.**



Api Nòva Energia è una società del **Gruppo Api**, leader in Italia nel **settore petrolifero**, la cui missione è guidare con unitarietà di indirizzi e continuità la gestione e lo sviluppo del business elettrico e del gas del Gruppo. Da alcuni anni Api ha avviato un processo di differenziazione energetica elaborando e realizzando, attraverso **Api Nòva Energia**, importanti progetti per la **produzione di energia elettrica**, in particolare **da fonti rinnovabili quali eolico, fotovoltaico e biomasse**, nonché per lo sviluppo di impianti innovativi nell'ambito della rigassificazione di gas naturali liquefatti [LNG] e della produzione di biocarburanti.

Bioenergie, attraverso le sue controllate (**SMB**) o partecipate (**Biomasse Italia**), è il **maggiore produttore italiano di energia elettrica da biomassa vergine** con 80 MWe installati e una produzione annuale di 650 GWh, vantando una esperienza pluriennale nella conduzione di tali impianti. Il **rispetto delle norme di sicurezza ed ambientali**, di un **rigoroso codice etico**, e il perseguimento dell'**integrazione** dei propri siti produttivi **nel contesto economico e sociale** del territorio



ospitante sono prerequisiti imprescindibili nella gestione del business. Bioenergie è inoltre attiva nello sviluppo di numerosi **nuovi progetti per la produzione di energia elettrica da biomasse, biogas ed impianti eolici**.

Corporate Governance

La struttura di governance di Biomasse Italia è rappresentata dall'Assemblea degli Azionisti e dal Consiglio d'Amministrazione, con le deleghe assegnate al Presidente, all'Amministratore Delegato ed al Direttore Generale.

L'**Assemblea degli Azionisti**, presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, può essere convocata in via ordinaria o straordinaria a seconda delle decisioni che deve assumere. L'assemblea ordinaria approva il bilancio, nomina e revoca gli amministratori, nomina i sindaci ed il presidente del collegio sindacale, nonché il soggetto al quale è demandato il controllo contabile. L'assemblea straordinaria delibera sulle modificazioni dello statuto.

Il **Consiglio di Amministrazione** valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile dell'Azienda, esamina i piani strategici, industriali e finanziari di Biomasse Italia, valuta, sulla base della relazione degli organi delegati, il generale andamento della gestione. Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da 8 membri, nominati dagli azionisti in misura di 4 membri per ciascuno.

La gestione operativa locale, di responsabilità del Direttore Generale, avviene attraverso un "**Comitato di Risorse**" che comprende i detentori delle principali leve di business ed un "**Comitato di Gestione**" che coinvolge tutte le figure di responsabilità funzionale all'interno dell'Azienda.

Il controllo contabile della Società è affidato al **Collegio Sindacale** composto da 3 membri.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Politica Sociale

Biomasse Italia ha deciso di conformarsi ai requisiti dello **standard SA8000:2008** ed ha attuato nel 2009 l'implementazione e la certificazione del relativo **Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale**. In questo ambito, a dicembre 2008 aveva redatto la propria **politica sociale**, gli **obiettivi**, la **strategia** e le **linee guida per il sociale**. Oltre alla norma SA8000 l'azienda ha deciso di incorporare nelle regole del processo sociale altri requisiti prioritari di CSR (Corporate Social Responsibility). Tali requisiti, già affrontati nel 2007, sono stati ricavati dal **Quadro di Riferimento EFQM** per la CSR.

La Direzione Generale ha stabilito di implementare un **Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale** impegnandosi ad operare nel **rispetto dei diritti e della tutela dei dipendenti, della loro professionalità, della tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro e dell'Ambiente, valorizzando le risorse locali e portando benefici anche alla società civile** che la circonda, soddisfacendo i requisiti delle norme e delle leggi vigenti e gli obiettivi aziendali in merito alla politica sociale.

La politica sociale prevede i seguenti impegni:

- **Adottare e rispettare volontariamente** tutti i requisiti dello **standard SA8000:2008**, gli **strumenti internazionali** elencati nello standard e la loro interpretazione, le **leggi e le disposizioni nazionali**, le altre leggi applicabili, i **regolamenti sociali** pertinenti, gli altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, in quanto li si considera parte integrante degli interessi di lungo termine dell'organizzazione;
- **Riesaminare** regolarmente la **propria politica** nell'ottica di un **miglioramento continuo**, tenendo in considerazione le modifiche a livello legislativo, quelle relative ai requisiti del proprio codice di condotta, e qualsiasi altro requisito aziendale;
- Verificare che la politica sociale sia efficacemente **documentata, applicata, mantenuta attiva, comunicata**, e sia resa **accessibile** in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, i manager, i responsabili e l'organico operativo, sia esso assunto direttamente, a contratto, o altrimenti rappresentante l'azienda;
- **Rendere**, con modalità e forme efficaci, pubblicamente **disponibile la propria politica sociale** alle parti interessate su loro richiesta e **comunicare con loro, coinvolgendole** nelle varie iniziative con impatto sociale;
- **Garantire e favorire il diritto di ogni dipendente** di presentare **richieste e segnalazioni** sulla responsabilità sociale, sia **tramite il rappresentante** dei lavoratori per la SA8000, sia **direttamente**, accedendo ad un qualsiasi livello gerarchico aziendale;
- **Definire obiettivi elevati di miglioramento continuo** delle prestazioni del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e **intraprendere azioni positive e socialmente responsabili** per il loro raggiungimento;
- **Sviluppare la formazione** di tutti i dipendenti per **promuovere ed incoraggiare ogni iniziativa relativa alla Responsabilità Sociale**;
- Fare quanto ragionevolmente possibile per assicurare il **rispetto dei requisiti sociali da parte dei fornitori e dei subappaltatori** nell'ambito della propria sfera di controllo e influenza;

- **Soddisfare le esigenze degli stakeholders attuali** senza compromettere la **capacità delle generazioni future** di fare altrettanto;
- **Integrare le politiche sociali, ambientali ed economiche fra le attività centrali e critiche** della strategia di management dell'organizzazione e nelle attività quotidiane correnti;
- Contribuire in **maniera attiva e diretta** allo **sviluppo sostenibile del territorio locale**, sviluppando la **cittadinanza d'impresa** su **quattro risorse**: il capitale economico; il capitale umano; il capitale sociale ed il capitale naturale.

Il **Manuale del Sociale** contiene la **descrizione dettagliata degli impegni** presi dall'Azienda per gestire i vari aspetti del sociale. Tutta la struttura aziendale di Biomasse Italia partecipa, secondo le proprie responsabilità e competenze, al raggiungimento degli **obiettivi sociali**, che **si applicano a tutte le attività, i processi ed i progetti** dell'azienda.

La **Politica Sociale** di Biomasse Italia fornisce il quadro di riferimento per stabilire e riesaminare gli obiettivi e i traguardi sociali, è **disponibile per il pubblico** ed è comunicata a ogni figura dell'Organico aziendale tramite comunicazioni interne, affissioni in bacheca, messaggi e-mail o in occasione di incontri e riunioni in modo da garantirne la conoscenza e la **divulgazione a tutto il personale**.

La Direzione Generale, con la collaborazione del responsabile del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, periodicamente, in occasione del **Riesame della Direzione**, verifica il **rispetto degli impegni** sopra elencati, il **raggiungimento degli obiettivi** e **definisce azioni volte a recuperare eventuali scostamenti** e a **pianificare azioni di miglioramento**.

Obiettivi per il Sociale

- ✓ **Assicurare l'organizzazione e lo svolgimento delle attività** con riferimento alla **Responsabilità Sociale** dell'Azienda, in relazione al Sistema Integrato di Gestione.
- ✓ Garantire la **pianificazione, sviluppo, implementazione, documentazione, miglioramento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale** e relativo Manuale dell'organizzazione, impostato per processi, in conformità ai requisiti della norma SA 8000:2008 e degli altri atti normativi, attraverso lo strumento di supporto gestionale "Qualinet".
- ✓ Effettuare tutte le attività necessarie e coinvolgere tutte le parti interessate nell'ottenere la **certificazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale** secondo la norma SA8000.
- ✓ Garantire il **coinvolgimento di tutte le funzioni interne interessate, dei fornitori e dei partners** per ottenere il **miglioramento continuo dei risultati** dei processi del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.
- ✓ Fare ragionevoli sforzi per **garantire che i requisiti** delle normative in materia di responsabilità sociale **siano soddisfatti da parte dei fornitori**.
- ✓ Assicurare un'**adeguata formazione sulla norma SA 8000:2008** e sul Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale in generale, al fine di rendere efficienti ed efficaci le azioni delle varie Funzioni Aziendali con impatto sociale e per far evolvere la cultura della Responsabilità Sociale in azienda.
- ✓ Effettuare gli **audit sui processi** e fornire le informazioni per il riesame della Direzione.

- ✓ Assicurare l'**organizzazione e l'esecuzione dei vari progetti** in relazione al Tavolo Sviluppo Sostenibile, Tavolo di Salute Pubblica, Rapporto di Sostenibilità.

Strategia Sociale

La strategia di sviluppo e gestione della responsabilità sociale si fonda sulle seguenti iniziative:

1. Implementare e sviluppare il **Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale** sulla base della **norma SA 8000:2008** e sul **modello EFQM** riconosciuti a livello internazionale.
2. Rendere stabili e funzionali le modalità di collaborazione ed integrazione tra Biomasse Italia ed il territorio, tramite lo sviluppo del progetto **Tavolo Permanente Biomasse Italia per lo Sviluppo Sostenibile**.
3. Migliorare i processi di **dialogo e confronto con gli stakeholders** e far conoscere le ricadute dell'attività di Biomasse Italia sui quattro capitali territoriali (economico, naturale, umano e sociale) attraverso il **Rapporto di Sostenibilità**.
4. Monitorare costantemente il progetto **Tavolo Tecnico per la Salute Pubblica**, sviluppato per la prevenzione della tutela ambientale.
5. **Partecipare attivamente ad iniziative esterne** all'Azienda con impatto significativo sul piano sociale, come il **Polo per l'Innovazione delle Energie Rinnovabili a Crotone**.
6. Sviluppare **collaborazioni con enti autorità ed istituzioni locali** che possano contribuire allo **sviluppo eco-sostenibile**.
7. Impostare e svolgere azioni concrete per aumentare il **mantenimento occupazionale diretto e nell'indotto**.
8. Sviluppare la propria attività ed altri progetti strategici che contribuiscano attivamente alla **crescita sostenibile** dell'Azienda nel proprio territorio, il tutto nel **rispetto dell'Ambiente, della professionalità e della tutela dei dipendenti, valorizzando le risorse locali** e portando **benefici alla società civile** che circonda l'Azienda.
9. **Consolidare e rafforzare l'attività aziendale sul mercato e nel tempo**, procedendo secondo le regole di una **gestione socialmente attenta e virtuosa**.
10. Contribuire in **maniera attiva e diretta** allo **sviluppo sostenibile del territorio locale** e per **soddisfare le attese degli stakeholders** (dipendenti, azionisti, fornitori, clienti e territorio in generale) in accordo con i propri **obiettivi di responsabilità sociale** ed il proprio **sistema di valori**, attraverso un **procedimento di miglioramento continuo**.
11. Identificare le **sinergie tra il territorio ed i propri progetti**, considerando le ricadute positive dirette ed indirette, di breve o lungo periodo.
12. Gestire un **processo decisionale trasparente e condiviso con il territorio** e i suoi attori sui temi di comune interesse.

Le linee-guida della Responsabilità Sociale

La Responsabilità Sociale dell'Azienda si concentra sulla **prevenzione dei rischi**, per garantire la tutela del Territorio in tutte le sue componenti (Ambiente, Salute, Etica e filiere

economiche) e sulla **promozione delle opportunità**, garantendo ricadute strutturali e positive sul Territorio (economiche, formative, naturali e sociali).

1. Le relazioni interne

- ✓ **Rispettare** il proprio **sistema di valori sociali**
- ✓ **Adottare e far osservare prassi e comportamenti** definiti dalla normativa vigente e dal proprio Codice Etico
- ✓ Assicurare **stabilità e continuità di lavoro** ai propri dipendenti, con un **trend occupazionale in costante crescita**
- ✓ Fornire stimolanti **opportunità professionali** al personale con grande potenziale di crescita
- ✓ Investire costantemente nella **formazione continua** del personale in un **contesto internazionale**, anche avvalendosi di professionisti stranieri e specialisti
- ✓ **Coinvolgere individualmente i dipendenti** in progetti che garantiscano il **miglioramento continuo**
- ✓ Assicurare al proprio personale, interno ed esterno, **postazioni di lavoro adeguate, condizioni di lavoro sicure, salubri e protette**

2. Le relazioni esterne

- ✓ Costruire condizioni sostenibili per il proprio business con **ricadute** (economiche, sociali, formativi e naturali) **sul territorio locale**
- ✓ Creare **sinergie** ed integrare il proprio **business industriale** con il **territorio** per poter favorire **lo sviluppo a livello locale e regionale**
- ✓ **Operare a stretto contatto con gli attori locali** per creare occasioni di sviluppo per il territorio crotonese e sviluppare iniziative operative nei **settori di interesse del territorio** nei quali Biomasse Italia può fornire un **valore aggiunto**
- ✓ Assicurare **l'integrità, la correttezza e lo spirito di collaborazione** nei rapporti con le istituzioni, enti di rappresentanza, associazioni di tutela
- ✓ Privilegiare **la forza lavoro a livello locale**, come occasione di miglioramento del sistema industriale locale e **contribuire alla crescita dell'occupazione locale**, anche indirettamente
- ✓ **Collaborare con le istituzioni educative** nella **selezione dei giovani più meritevoli** in relazione alle opportunità professionali in Azienda e **nello sviluppo di progetti di ricerca**
- ✓ **Integrare la filiera produttiva nel territorio locale**, supportando le **sperimentazioni S.R.F.** (Short Rotation Forestry) e la **riconversione agricola** dei terreni

3. L'impegno per l'Ambiente

- ✓ Utilizzare le competenze tecnologiche nel **rispetto assoluto ed incondizionato** di tutte le più rigide **normative per la protezione dell'Ambiente**

- ✓ **Limitare** al massimo l'**impatto ambientale** della propria attività, attraverso una scelta oculata delle materie prime e della tecnologia utilizzata, nonché attraverso un significativo impegno sulla **ricerca e sviluppo di nuovi combustibili e di nuove soluzioni tecnologiche** per la combustione di materiali alternativi alle biomasse tradizionali, in grado di garantire la tutela dell'Ambiente
- ✓ Migliorare la propria tecnologia al fine di **accrescere l'efficienza dei propri sistemi di controllo ambientale**
- ✓ Investire in **impianti e sistemi di abbattimento e controllo delle emissioni in atmosfera**, per garantire alle generazioni future un Ambiente pulito e sicuro
- ✓ **Analizzare i potenziali rischi e identificare le azioni concrete** per preservare il patrimonio naturale, insieme agli altri stakeholders interessati

4. I rapporti con fornitori e collaboratori

- ✓ Assicurare **rapporti leali, comunicazioni chiare e trasparenti, disponibilità ad accogliere proposte** nei rapporti con il mercato
- ✓ **Favorire**, specie nei rapporti continuativi o ricorrenti, **i fornitori locali** di materie prime e materiali, in grado di meglio assicurare la necessaria **affidabilità** e la capacità di assolvere correttamente alle obbligazioni assunte
- ✓ Garantire ai fornitori **condizioni industriali competitive** e stimolarli **ad investire costantemente**
- ✓ **Scegliere e valutare** i fornitori e i collaboratori **senza discriminazioni o preconcetti**, considerando, oltre al livello di competenza specifica, le evidenze circa la correttezza e serietà di comportamento e gli impegni assunti in termini di responsabilità sociale

Identificazione degli stakeholders

Nella fase di **pianificazione ed implementazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale**, Biomasse Italia ha dedicato una particolare attenzione al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla direzione aziendale.

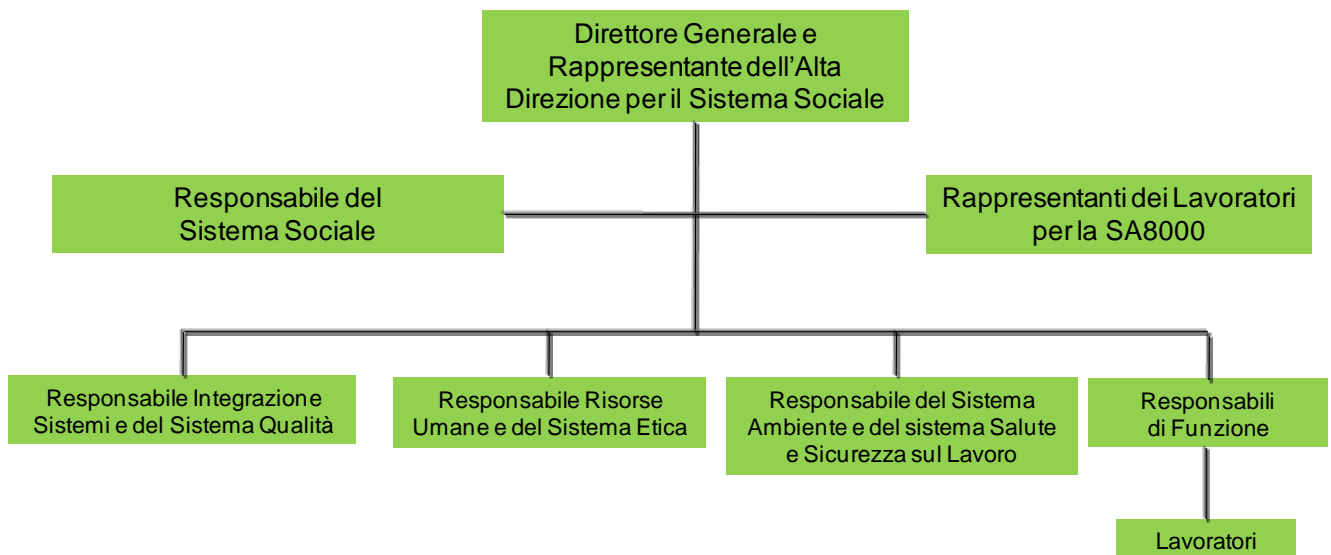
- **I dipendenti dell'azienda:** il loro coinvolgimento e la loro partecipazione all'implementazione del sistema sono stati possibili grazie alle seguenti azioni:
 - **momenti di sensibilizzazione e formazione** organizzati durante l'orario di lavoro per tutto il personale. Questi momenti sono stati dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale;
 - **distribuzione di materiale informativo** chiaro e comprensibile, per facilitare la comprensione da parte del personale dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale;
 - **informazione** a tutto il personale riguardo alla **busta paga**;
 - **diffusione della politica aziendale sui temi di responsabilità sociale**;
 - nomina dei **rappresentati dei lavoratori in materia di SA8000**.

- **I fornitori:** le azioni di Biomasse Italia nei confronti dei propri fornitori si concretizzano in:
 - **l'estensione del sistema di qualifica e valutazione dei fornitori** per mezzo della dichiarazione formale di adesione, da parte degli stessi fornitori, ai principi di responsabilità sociale ed a seguire comportamenti socialmente virtuosi in accordo con lo standard SA8000, con un'attenzione particolare alle attività preventive e correttive, partecipando ad eventuali verifiche ispettive da parte di Biomasse Italia. L'Azienda ha deciso di **scegliere e valutare** i propri fornitori e subappaltatori **senza discriminazioni o preconcetti, considerando**, oltre al livello di competenza specifica, le evidenze circa la **correttezza**, la **serietà di comportamento**, gli **impegni** assunti in termini di **responsabilità sociale** ed il **rispetto dei requisiti sociali della norma SA8000** nell'ambito della propria sfera di controllo e influenza;
 - la definizione e l'adozione del **Codice di Comportamento dei fornitori**, che è stato portato a conoscenza di tutti coloro con i quali Biomasse intrattiene relazioni commerciali rilevanti;
 - la definizione di un **piano di verifiche**, a campione, presso alcuni fornitori, a partire da quelli considerati più critici ai fini della responsabilità sociale;
 - la pianificazione dell'**attività di sensibilizzazione** rispetto allo standard SA8000 attraverso la somministrazione di materiale informativo, questionari e test di autovalutazione;
 - l'organizzazione di **incontri collettivi**.
- **Le istituzioni:** l'azienda afferma l'impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del rispetto della legislazione ed individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

Mappe Organizzativa del Sistema Sociale

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati **definiti i ruoli** delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2008 nella mappa organizzativa aziendale.

L'azienda ha nominato il **rappresentante dell'alta direzione per il sistema sociale**, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma e di sorvegliare il corretto andamento del sistema, ed il **responsabile del sistema sociale**, per definire ed implementare con successo il sistema della responsabilità sociale.



Il funzionamento del sistema

Biomasse Italia ha implementato un sistema di responsabilità sociale gestito da un **Manuale Sociale** e da un **Manuale d'Organizzazione del Sociale** che comprende una serie di **procedure** che descrivono i vari processi aziendali, le responsabilità ad essi connesse ed i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento.

Il **riesame** del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale viene effettuato **due volte** all'anno dalla Direzione, sulla base di rendicontazioni periodiche presentate dal Responsabile del Sistema Sociale e dai Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000. L'obiettivo principale del riesame è quello di **verificare l'adeguatezza del buon mantenimento del sistema sociale**, della **corretta applicazione delle norme di riferimento** e l'individuazione delle **opportunità di miglioramento**.

Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale di Biomasse Italia è **pianificato, implementato, controllato e migliorato** secondo lo standard **SA8000:2008** e **EFQM** per la CSR.

L'azienda Biomasse Italia si impegna a **rispettare le leggi nazionali** ed ogni altra legge vigente, le **normative prevalenti di settore**, **altri requisiti** ai quali l'azienda aderisce, la **norma SA8000:2008** ed i **requisiti del quadro di riferimento EFQM** per la CSR.

Il **processo sociale** è uno tra i processi denominati "**processi vincolo**" che sono stati individuati e sviluppati dall'azienda, ognuno coperto da regole di funzionamento specifiche. Tali "processi vincolo" formalmente traggono origine da corpi normativi regolamentati o certificativi o da scelta aziendale; a titolo di esempio sono **Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Etica e Privacy**. Ognuno di questi "processi vincolo" ha impatto trasversale sui "processi operativi" dell'azienda propriamente detti.

Biomasse Italia ha individuato il **Processo Sociale** tra gli altri processi con la simbologia SOC.

Per il funzionamento organizzato del processo SOC sono previste tante procedure specifiche quanti sono i requisiti significativi individuati. Ogni procedura specifica prevede secondo il metodo indicato le risposte alle domande: "**che cosa?**", "**come?**", "**chi?**", "**dove?**", "**quando?**", "**con quali dati?**" nel rispetto di "**quali vincoli?**", "**con quali azioni**

specifiche?”, “con quali out-put?”, “con quali controlli?”, “con quali piani di reazione nel caso di non-conformità?” e “con quali miglioramenti?”.

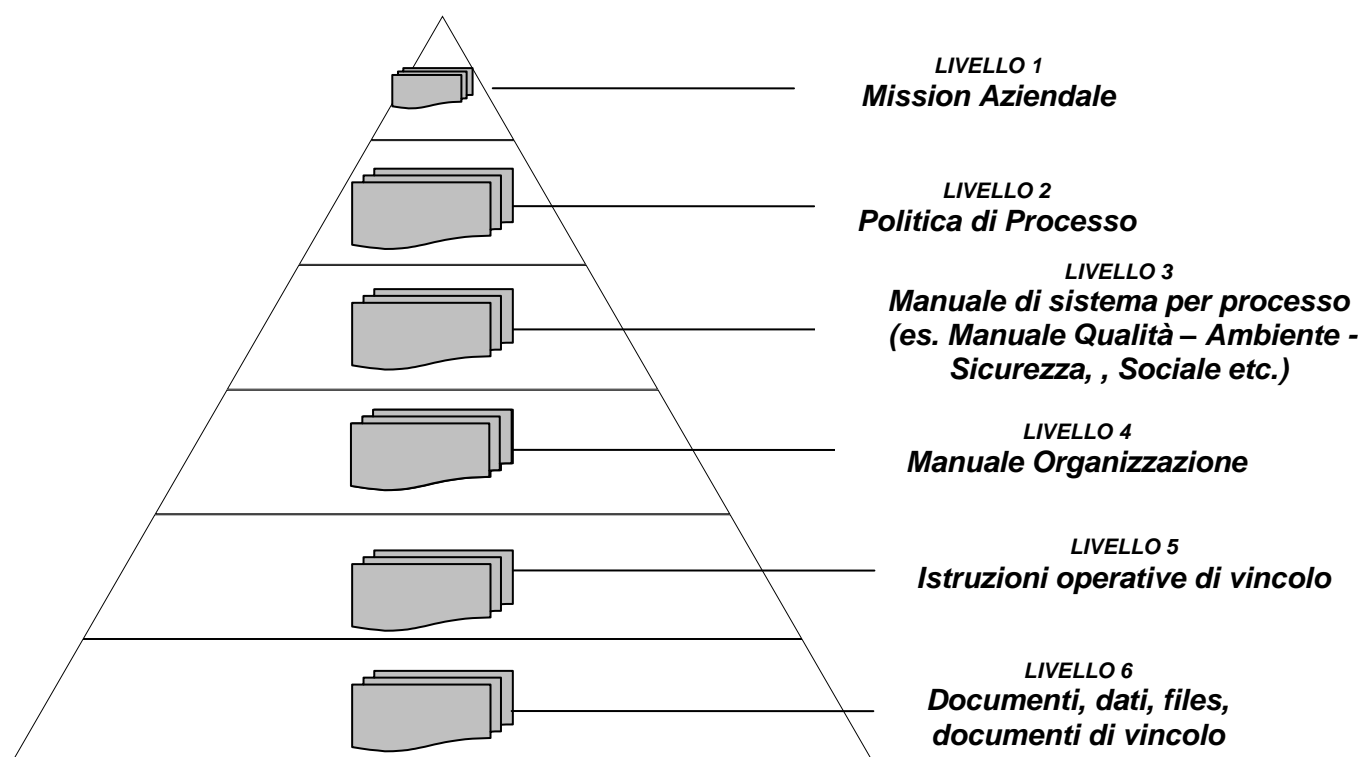
La risposta giustificativa del “**perché?**” è a livello di sviluppo dettagliato fornita dal Manuale del Sociale e dai documenti a monte quali la “**Politica Sociale**” e la “**Mission aziendale**”.

Le fasi ricorrenti schematiche di guida sottostanti i dettagli significativi del processo Sociale sono state impostate secondo lo schema a 5 passi: Pianificare, Realizzare, Documentare, Sorvegliare, Migliorare.

Inoltre è stato sempre tenuto presente che ogni attività a livello di singolo contesto, oltre a prevedere lo schema a 5 passi, per essere realizzata:

- a) deve disporre di **elementi di entrata** o INPUT;
- b) deve disporre di **risorse adeguate**;
- c) deve soddisfare dei **vincoli**;
- d) deve dare dei **risultati** o OUTPUT.

La struttura dei livelli di documentazione di sistema in Biomasse Italia



I diversi livelli di documentazione di sistema di Biomasse Italia costituiscono nel loro insieme il disegno ricorrente in ogni processo vincolo.

Di seguito sono meglio dettagliati i vari livelli della documentazione della documentazione di sistema.

Livello 1: al livello 1 è la **Mission Aziendale** che contiene la dichiarazione d'intenti complessiva aziendale.

Livello 2: al livello 2 sono le singole formalizzazioni delle **Politiche** di ogni “processo vincolo” che contengono i comandi ispiratori di ogni sviluppo delle regole dettagliate di funzionamento aziendale.

Livello 3: al livello 3 sono i **Manuali di Sistema** di ogni processo vincolo. In certi casi, per maggiore aderenza a esigenze regolamentate, il documento può essere denominato con altri titoli, ad esempio il codice etico. I contenuti costituiscono protocolli di lavoro obbligatori per tutti i dirigenti, dipendenti o assimilati. I contenuti del livello 3 possono prevedere richiami dei livelli di documentazione a monte e a valle.

Livello 4: al livello 3 è il **Manuale dell'Organizzazione** operativa. Si tratta di una metodologia di analisi organizzativa strutturata in modo da ottenere un sistema integrato dal punto di vista del metodo unitario ma consultabile e navigabile a settori, processi, requisiti, comportamenti. Sono previsti possibili sviluppi per integrare ulteriormente anche i processi strategici e ulteriori processi di sorveglianza risultati.

Livello 5: Istruzioni Operative che dettagliano dove necessario la regola relativa al “Come?” della operatività.

Livello 6: i documenti, files, cartelle dei formati di lavoro, dati di lavoro, documenti (o cartelle) di vincolo da rispettare nelle attività.

Per il processo SOC il livello 2 della documentazione è corredato operativamente anche dal documento che contiene “**La Strategia del Sociale**”. Il livello 3 è corredato dal documento che contiene “**Le linee guida della Responsabilità Sociale**”. Si tratta di due documenti operativi di vincolo ulteriore per sviluppare ed implementare il processo SOC.

Ogni requisito è costituito da comportamenti e regolato dalle procedure che sono sviluppate nelle matrici dei comportamenti e nei relativi logigrammi del Manuale dell'Organizzazione.

LAVORO INFANTILE

Introduzione

Biomasse Italia **non utilizza ed non dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile**, in azienda esistendo procedure che forniscono ragionevole garanzia che nessun bambino sia erroneamente impiegato dall'azienda. La procedura di ricerca e assunzione di personale prevede che uno dei requisiti è quella che la persona debba avere più di 16 anni.

Anche se presso l'azienda non si sono mai verificati episodi di lavoro infantile, Biomasse Italia ha adottato un appropriato **programma di rimedio**, per garantire il supporto ai bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile. Il programma di rimedio per i bambini è scritto in italiano ed è stato comunicato a tutto il personale.

Programma di rimedio per i bambini

Nell'ambito del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale sviluppato secondo lo standard SA8000:2008, **Biomasse Italia si impegna a non utilizzare ed a non dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.**

Nello stesso tempo Biomasse Italia stabilisce il presente **programma di rimedio per i bambini**, indipendentemente dal fatto che i bambini siano trovati o siano stati trovati al lavoro in Biomasse Italia. Tale programma, anche se attualmente non attivo, rappresenta una garanzia sulle eventuali situazioni e problemi futuri.

Nel momento in cui si registrasse una situazione tale per cui il bambino debba lavorare in Biomasse Italia a causa della situazione socioeconomica del luogo in cui vive o a causa della mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia, o se ci fosse la ragionevole possibilità che lo stesso bambino, una volta licenziato da Biomasse Italia, sia assunto da un'altra azienda del territorio, Biomasse Italia attuerà un **piano di rimedio**.

Il piano di rimedio garantirà al bambino l'**istruzione** e una **forma di sostentamento** e potrà includere le seguenti azioni da intraprendere, che non sono né esaustive né obbligatorie:

- fornire al bambino un **lavoro coerente con le sue attitudini e capacità psicofisiche**, in condizioni di **sicurezza e salubrità**, utilizzando apparecchiature non pericolose, per **poche ore al giorno** ovvero fornire un reddito alternativo al bambino "licenziato" per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia;
- fornire un adeguato **sostegno per garantire** a tali bambini **la frequenza e la permanenza a scuola** fino a che non saranno più soggetti all'obbligo scolastico (assicurare l'istruzione al bambino tramite pagamento delle tasse scolastiche, libri, divise, trasporto per la scuola);
- **assumere altri familiari** del bambino al fine di assicurare sostentamento finanziario alla famiglia;
- **elaborare con ONG** (Organizzazioni Non Governative) e **amministrazioni locali soluzioni di lungo termine** per fare fronte al problema.

Nel caso in cui Biomasse Italia trovasse al lavoro **bambini presso i suoi fornitori italiani**, si informerà sulle condizioni in cui lavorano, **consiglierà** al fornitore **azioni di rimedio** per i bambini, coerenti con il presente documento e ne darà **informazione ai servizi sociali** presenti sul territorio.

Per quanto riguarda i **fornitori esteri**, **Biomasse Italia si informerà tramite le ONG** dei paesi dove sono situati i fornitori per quanto riguarda il lavoro infantile nelle zone di riferimento, la legislazione locale e le misure da intraprendere per diminuire il fenomeno.

Giovani dipendenti

Biomasse Italia non utilizza attualmente giovani dipendenti. Nella eventualità di tale utilizzo e, laddove tali giovani lavoratori siano soggetti a leggi sull'istruzione obbligatoria, l'azienda si impegna a farli **lavorare unicamente al di fuori dell'orario scolastico**. In nessun caso il tempo impiegato da un giovane dipendente per il lavoro, la scuola ed il trasporto supererà le **10 ore complessive giornaliere**, ed in nessun caso i giovani lavoratori lavoreranno per più di **8 ore al giorno**. Nello stesso tempo i giovani lavoratori **non lavoreranno durante le ore notturne**.

Durante le visite guidate organizzate presso l'azienda, **Biomasse Italia non ha esposto i bambini o i giovani** – nel o al di fuori del luogo di lavoro - ad alcuna **situazione che fosse pericolosa o non sicura** per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, impegno che l'azienda si assume anche per il futuro.

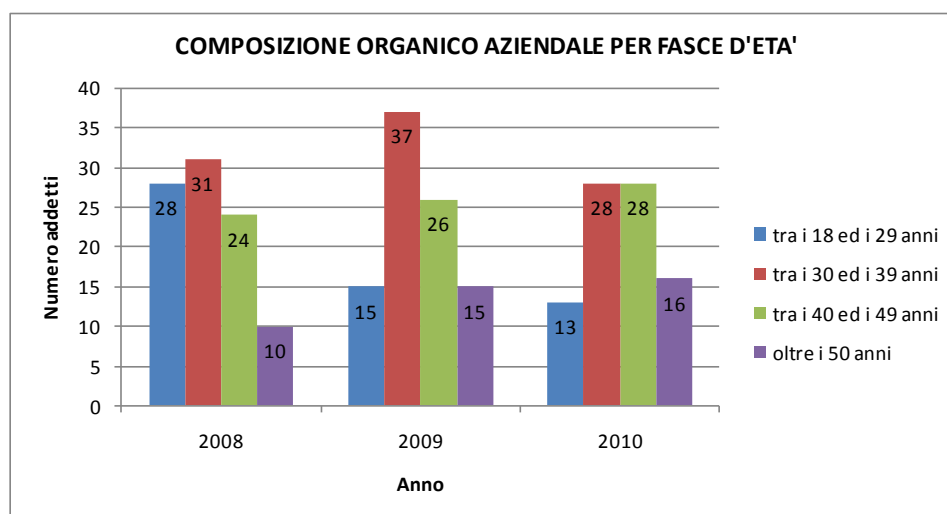
Composizione dell'organico

Nell'ultimo anno **il numero dei dipendenti è diminuito** rispetto a **quello di dicembre 2009**, in seguito all'arrivo a scadenza dei contratti a tempo determinato.

Dipendenti al 31.12.	2008	2009	2010
Totale	93	93	85 di cui 76 uomini 9 donne

Al fine di ristrutturare l'impianto di Crotone, nel 2010 Biomasse Italia ha attuato la procedura di cassa integrazione straordinaria.

La **ripartizione delle persone per età** nel 2008-2010 è come segue:



Il personale dipendente è **distribuito uniformemente sulle fasce d'età** ed è **altamente scolarizzato**, con il **22% laureato** ed il 59% diplomato. L'articolazione dei dipendenti per titolo di studio è data da:

- laureati: 19 (di cui 6 donne e 13 uomini);
- diplomati: 50 (di cui 3 donne e 47 uomini);
- scuola media: 16 (tutti uomini).

L'**età media** del personale è rimasta stabile a **40 anni** (come nel 2009).

Qualifica	Età media per qualifica		
	2008	2009	2010
Operai	39	40	38
Impiegati	39	39	40
Quadri e dirigenti	43	43	44
Età media totale personale	39	40	40

Sponsorizzazioni a sostegno di bambini

Biomasse Italia è particolarmente attenta alla comunità strongolese ed alle opportunità di formazione / informazione per i bambini. La parrocchia S. Teresa D'Avila di Strongoli ha organizzato la settima edizione della **Colonia Estiva di Strongoli per bambini**, dal 14 giugno al 09 luglio 2010, e Biomasse Italia ha sponsorizzato questa iniziativa con 3.000 euro e regalando i capellini per i **130 bambini** ospitati.



Nell'ambito della **Colonia Estiva di Strongoli 2010** è stata organizzata una **giornata dedicata alla Biomasse Italia**, in cui tutti i bambini hanno visitato l'azienda, ricevendo informazioni su chi è Biomasse Italia, cosa produce, le materie prime utilizzate e l'attenzione che l'Azienda dà agli aspetti sociali.

Sempre nel 2010 Biomasse Italia ha sponsorizzato:

- la società sportiva A.S.D. Marina di Strongoli, che si propone di avvicinare i ragazzi del loco ad una cultura sportiva non violenta, aiutandoli soprattutto nella formazione educativa sportiva ed extrasportiva, sperando che in futuro gli possa servire ad una maggiore integrazione nel tessuto sociale;
- l'Associazione Culturale Scout Cattolici Asilo Infantile – Scuola Materna “Giulia Giunti” Strongoli, per organizzare gli festeggiamenti al fine di ricordare la fondazione della Scuola dell'Infanzia Giulia Giunti e di conseguenza il servizio educativo svolto dalle Suore Dorotee dei Sacri Cuori all'interno della predetta scuola.

Iniziative a favore di bambini

Al fine di favorire l'acquisizione di informazioni specifiche sul settore delle rinnovabili e in collaborazione con le istituzioni di istruzione locali, nel 2010 l'Azienda ha organizzato su richiesta **5 visite** presso le sue due centrali, offrendo a **210 alunni** interessati la possibilità di conoscere meglio il settore in cui opera Biomasse Italia ed in generale la problematica legata ai temi ambientali.

L'Azienda ha prolungato anche la **partnership con Il Portale dei Parchi** nell'ambito della campagna nazionale di educazione ambientale "A SCUOLA CON... RINNOVATA ENERGIA", con lo scopo di informare/sensibilizzare gli studenti italiani nella direzione dello sviluppo sostenibile in grado di stimolare l'adozione di comportamenti energeticamente virtuosi presso le famiglie e gli istituti scolastici di provenienza.

In seguito alla nuova convenzione stipulata con il Comune di Strongoli, nel periodo **19 aprile – 11 maggio 2010** Biomasse Italia ha organizzato una **campagna di informazione** presso **tutte le scuole di Strongoli** (Marina, Pianette e CC, classi elementari, medie e liceo).

La presentazione ha incluso informazioni su:

- **chi è Biomasse Italia;**
- le **materie prime** utilizzate (gli alunni hanno avuto la possibilità di vedere e toccare le varie tipologie di materie prime utilizzate da Biomasse Italia);
- l'**impatto ambientale** delle attività aziendali;
- le **ricadute sul territorio;**
- il **lavoro infantile** (durante gli incontri è stata distribuita agli alunni una brochure sui diritti dei minori).



Tutti gli alunni, dal più piccolo al più grande, si sono mostrati molto interessati alle attività di Biomasse Italia ed hanno fatto domande pertinenti ai rappresentanti aziendali.

La campagna ha coinvolto tutte le **42 classi** dell'Istituto Omnicomprensivo di Strongoli (**630 alunni**) ed è stata seguita da una serie di visite presso la centrale di Strongoli che hanno coinvolto gli stessi alunni.

Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sensibilizzazione dei bambini delle scuole di Strongoli sulle tematiche relative ai diritti dei minori	Distribuire agli alunni la brochure sui diritti dei minori	Gruppo di lavoro incaricato a partecipare alle attività di informazione presso le scuole di Strongoli	Entro dicembre 2010	CSR	Numero alunni a cui viene distribuita a brochure	Distribuire la brochure ad almeno 50 alunni

Per spiegare ai bambini le tematiche relative al lavoro minorile, nel 2010 l'Azienda ha realizzato e distribuito a tutti gli alluni venuti in visita presso Biomasse Italia ed a tutte le classi dell'Istituto Omnicomprensivo di Strongoli (più di 800 alluni) la **brochure sui diritti dei minori**.

BiOmasseltalia
L'Energia di oggi, l'Azzurro di domani

Informativa sul Lavoro Infantile in conformità con la SA8000

Etica è al centro
di ogni azione dell'azienda

Biomasse Italia SpA
S.S. 106 km 263 Strongoli (KR) 88816
Tel. 0962 885852 Fax 0962 885822
Sito web: www.biomasseitalia.it
E-mail: sociale@biomasseitalia.it

SA8000
CERTIFICATA

I giovani di oggi, l'energia di domani

Il minore deve essere protetto contro ogni forma di negligenza, di crudeltà e di sfruttamento. Egli non deve essere oggetto di mercato, sotto qualsiasi forma.

Lo scopo dell'istruzione del minore è di sviluppare al meglio la sua personalità, i suoi talenti e le sue capacità mentali e fisiche. L'istruzione dovrebbe anche prepararli a vivere in maniera responsabile e pacifica, in una società libera, nel rispetto dei diritti degli altri e nel rispetto dell'ambiente.

Il minore ha il diritto di essere protetto dal lavorare in posti o in condizioni che possano danneggiare la sua salute, impedire la sua istruzione o ostacolare il suo sviluppo fisico, mentale o morale. Il bambino non deve essere ammesso al lavoro se non ha raggiunto un'età minima adeguata. Se il suo lavoro produce un guadagno deve essere pagato in modo adeguato.

Bambino: persona con meno di 15 anni di età, a meno che le leggi locali non prevedano un'età minima più elevata per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.
Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di un bambino e la cui età sia inferiore a 18 anni.

Un'azienda può impiegare giovani lavoratori sotto le seguenti condizioni:

- lavorare unicamente al di fuori dell'orario scolastico;
- il tempo per il lavoro, la scuola ed il trasporto non deve superare 10 ore al giorno;
- non lavorare per più di 8 ore al giorno;
- non lavorare nelle ore notturne.

Obiettivo 2011	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sensibilizzazione dei fornitori fuel sulle tematiche relative ai diritti dei minori	Creazione e diffusione di una cultura presso i fornitori fuel che impedisca il lavoro forzato ed obbligato	Gruppo di lavoro incaricato a predisporre / inviare la lettera (RUE, AFU)	Entro dicembre 2011	CSR	Numero dei fornitori a cui viene inviata la lettera	Inviare la lettera ad almeno 15 fornitori fuel

LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Introduzione

Biomasse Italia non ricorre a e non sostiene l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato, e non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale. Tutti i dipendenti dell'azienda prestano il loro **lavoro volontariamente e non sono tenuti a pagare "depositi" o lasciare documenti d'identità** presso l'azienda al momento dell'inizio del rapporto di lavoro.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i **lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri** derivanti dal loro contratto di lavoro.

Tutto il personale ha il **diritto di lasciare il posto di lavoro una volta terminata la giornata lavorativa** standard ed essere **libero di porre fine al proprio rapporto di lavoro**, dandone ragionevole preavviso al proprio datore di lavoro.

Né l'azienda, né alcun'altra organizzazione che fornisce manodopera all'azienda, **ricorre a / sostiene il traffico di esseri umani**.

Gli **accordi di lavoro** scritti e comunicati nella lingua dei dipendenti sono **trasparenti, equi e facilmente comprensibili**, includendo termini ragionevoli e condizioni sulla conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

Biomasse Italia, durante l'anno 2010, ha rafforzato la **collaborazione con le istituzioni e le forze di polizia comunali e provinciali** per assicurare l'esercizio delle migliori condizioni di lavoro dei dipendenti e delle aziende esterne che operano all'interno di Biomasse Italia.

Il **14 aprile 2010**, la **Prefettura di Crotona** e **Biomasse Italia** hanno sottoscritto un nuovo **protocollo di legalità** che va ad aggiungersi ed a integrare quello concluso il 15 maggio del 2009. Il protocollo in vigore già consentiva alla Prefettura di esprimersi sugli appaltatori che si aggiudicano le gare private di Biomasse Italia rilasciando (o negando) la c.d. **certificazione antimafia**, e cioè le informazioni circa eventuali tentativi di infiltrazione mafiosa previste dal D.P.R. 252/98. Dal canto suo, la società era già obbligata a trasmettere alla Prefettura le notizie circa le gare e gli appaltatori per consentire tali controlli.

In ragione dell'esperienza maturata nella prima fase di attuazione del Protocollo di Legalità e altresì dell'attività di rifacimento di parte degli impianti relativi alle centrali di Biomasse Italia, le parti hanno ritenuto di concludere l'addendum per **estendere il Protocollo di Legalità alle attività di Biotrade**, società intermediaria della materia prima combustibile per Biomasse Italia, e soprattutto per renderlo applicabile ai **subcontratti o subappalti** eventualmente sottoscritti dai fornitori di Biomasse Italia con soggetti terzi, sottoposti anch'essi, quindi, alle verifiche circa i requisiti per contrarre con la pubblica amministrazione previsti dal D.P.R. 252/98.

La Prefettura di Crotona e tutte le Istituzioni facenti parte il Gruppo Interforze assicurano a Biomasse Italia il supporto, inteso come **intelligence, sorveglianza e protezione**, necessario alla prosecuzione dell'attività aziendale nella massima serenità e trasparenza.

Tale iniziativa si inserisce nell'ambito delle molteplici attività di cui Biomasse Italia si fa promotrice, sempre attenta e pronta ad implementare sistemi di gestione aziendali che garantiscano la **salvaguardia di principi** e valori come la **legalità**, la **trasparenza**, la **tutela dei lavoratori**, l'**ambiente** e la **sicurezza aziendale**.

Depositi

Né l'azienda, né alcun'altra organizzazione che fornisca manodopera all'azienda **non ha trattenuto mai una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti originali** appartenenti al personale allo scopo di obbligare detto personale a proseguire il proprio rapporto di lavoro con l'azienda.

Tutti i documenti personali di identificazione dei dipendenti sono presenti in azienda in copie, e non in originale, ed il personale non è stato mai costretto a lasciare depositi o denaro in azienda o a contrarre debiti con l'azienda o sue affiliate. Di conseguenza i dipendenti non hanno debiti d'entità nei confronti dell'azienda, che non avrebbero altro modo di ripagare, se non continuando a lavorare.

I dipendenti non versano tasse non previste dalla legge e non pagano per i programmi di formazione svolti nel periodo in cui sono rimasti in azienda.

Le buste paga indicano che il **pagamento** dell'intero ammontare **delle retribuzioni è effettuato** ai dipendenti **nei tempi regolari** e che nessun metodo di pagamento li priva del diritto d'interrompere il rapporto di lavoro.

Anzianità

La **ripartizione** delle persone negli anni **per anzianità di servizio** è come segue:

Anzianità di servizio	2008	2009	2010
meno di 1 anno	13	5	1
da 1 a meno di 3 anni	7	16	10
da 3 a meno di 5 anni	12	5	8
da 5 a meno di 7 anni	34	22	7
oltre 7 anni	27	45	59
Anzianità media di servizio in Azienda	5	6	7

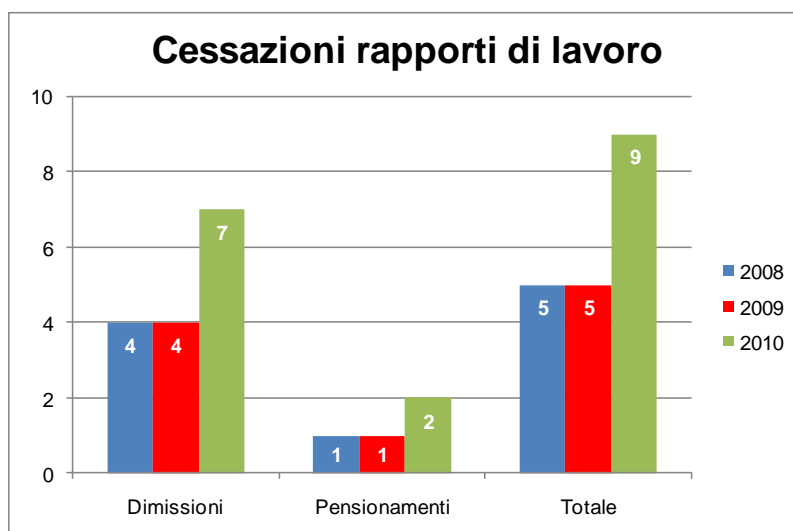
Il personale dipendente presenta un'**anzianità media di lavoro in Azienda di 7 anni**, maggiore degli anni precedenti.

L'anzianità di servizio media per qualifica viene mostrata nella tabella seguente:

Anzianità di servizio media			
Qualifica	2008	2009	2010
Operai	5	6	7
Impiegati	6	6	8
Quadri e dirigenti	4	4	5

Turnover

Nel 2010 si sono registrati: la scadenza dei 4 contratti a tempo determinato, 1 decesso, 2 dimissioni volontarie e 2 pensionamenti.



Anticipi stipendio

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, né anticipi sugli stipendi, poiché questo non rientra nella mission aziendale.

Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale all'interno dell'azienda in termini di soddisfazione e motivazione dei dipendenti	Predisposizione e realizzazione di momenti di formazione per le new entry ed informazione ai dipendenti sulla volontarietà del lavoro	Supporto di corso di formazione	Entro dicembre 2010	RUE	% dei dipendenti coinvolti ai momenti di formazione ed informazione	Attrarre almeno 70% del personale attivo nei momenti di formazione ed informazione

Nel corso dell'anno 2010 sono stati organizzati 5 momenti di informazione ai dipendenti sulla volontarietà del lavoro, a cui hanno partecipato 38 dipendenti, che rappresentano il 70% della forza lavoro dello Stabilimento di Strongoli.

Obiettivo 2011	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Creazione e diffusione di una cultura che impedisca il lavoro forzato ed obbligato presso i fornitori fuel	Predisposizione di una lettera da mandare ai fornitori fuel	Gruppo di lavoro incaricato a predisporre / inviare la lettera (RUE, AFU)	Entro dicembre 2011	CSR	Numero dei fornitori a cui viene inviata la lettera	Inviare la lettera ad almeno 15 fornitori fuel

SALUTE E SICUREZZA

Introduzione

La tutela dei dipendenti passa attraverso una **continua attenzione alla sicurezza ed alla salute** durante il lavoro: Biomasse Italia ha attuato questa politica attraverso la ricerca costante di attrezzature e modalità operative senza impatti negativi sulla salute dei lavoratori nella convinzione che **più la persona viene agevolata e tutelata durante l'attività maggiore è la qualità della vita lavorativa**, e di conseguenza maggiori sono il coinvolgimento, il senso di appartenenza ed il benessere complessivo del lavoratore.

Per Biomasse Italia **la sicurezza è un obiettivo prioritario** da perseguire ad ogni livello dell'organizzazione; i **risultati** sono stati **ottimi** e, nell'ottica del miglioramento continuo, Biomasse Italia, con l'assistenza di una delle più grandi società internazionali di consulenza sulla salute, ha deciso di implementare secondo lo standard **OHSAS 18001:2007** lo sviluppo del proprio **Sistema di Gestione per la Sicurezza** sul posto di lavoro e la sua integrazione nel metodo adottato, con l'esistente Sistema di Gestione Ambientale.

Il Sistema Gestione Sicurezza è finalizzato a garantire la protezione dell'incolumità fisica dei lavoratori e la garanzia dell'igiene dei luoghi di lavoro, nel rispetto delle leggi vigenti e degli standard internazionali cui l'Azienda ha deciso di aderire. L'applicazione del Sistema di Gestione di Sicurezza è senz'altro positiva in termini di **minimizzazione degli incidenti, delle perdite e dei costi relativi**, nonché in termini di **efficienza, di competitività e di miglioramento delle relazioni**. In ottemperanza alle normative vigenti, l'assetto organizzativo vede l'istituzione di **un unico Servizio di Prevenzione e Protezione**.

Poiché i temi legati ad Ambiente e Sicurezza hanno dinamiche analoghe e si sovrappongono tra loro senza una netta demarcazione, **l'integrazione dei sistemi di gestione ambientale e di sicurezza** permetterà di **risparmiare risorse e recuperare efficienza**, garantendo un servizio migliore al personale e la completa tutela del territorio.

Ad aprile 2010 **Biomasse Italia** ha affrontato con successo **l'audit di sorveglianza** del proprio Sistema di Gestione Integrato (di cui fa parte anche il **Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro**). L'auditor ha considerato che:

- il Sistema risulta mantenuto **attivo e conforme** alle rispettive norme di riferimento;
- gli **obiettivi sono definiti e monitorati** anche con scadenza mensile;
- i **processi sono tenuti sotto controllo** attraverso adeguati indicatori e target annuali;
- il nuovo documento di Politica integrata ed il Manuale integrato risultano **adeguati e supportano efficacemente il sistema**;
- gli aspetti cogenti risultano adeguatamente gestiti.

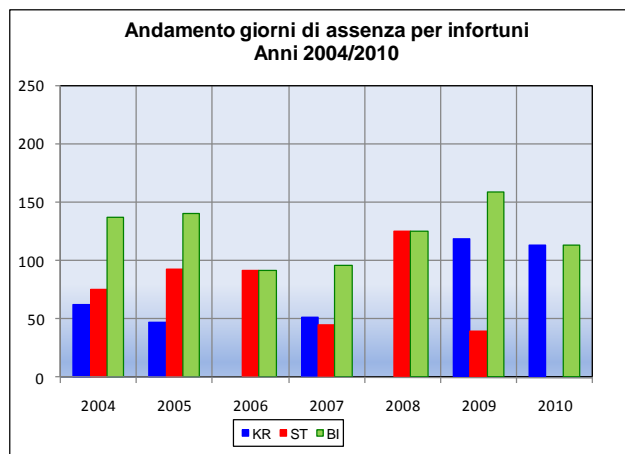
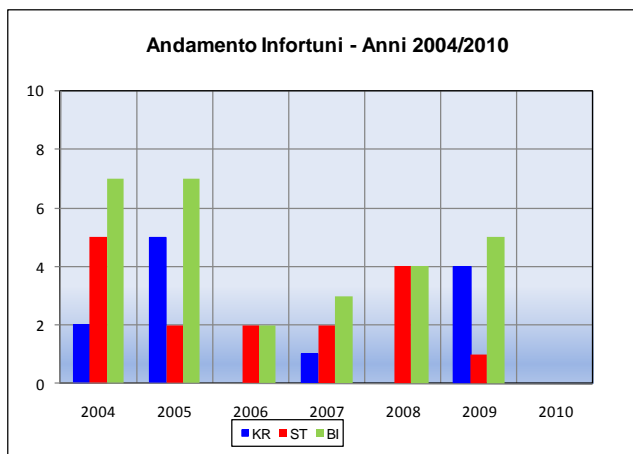
Le principali **iniziative e misure adottate per prevenire o minimizzare incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo** sono:

- i **rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza** sono stati **coinvolti in molte fasi della gestione della sicurezza** (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale, incontri periodici);
- è stato **nominato un responsabile aziendale per la salute e sicurezza** di tutto il personale, che ha l'autorità e le risorse per svolgere le sue mansioni;
- è stato **realizzato un piano di ristrutturazione e ammodernamento delle strutture aziendali** ed è **costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e**

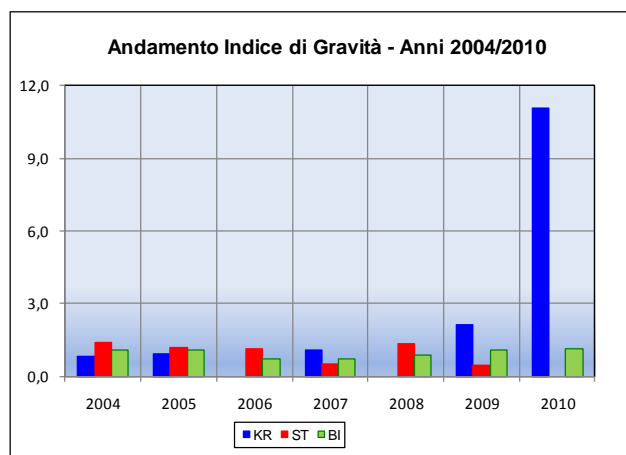
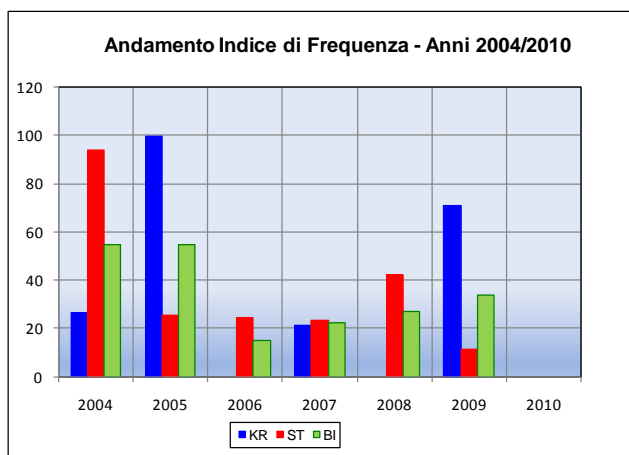
macchine, per verificare costantemente l' idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti, oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;

- sono state **formalizzate** in un manuale d'organizzazione interna **le responsabilità, le procedure e le istruzioni operative** per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali;
- è stato **definito un piano di evacuazione e antincendio** e sono state effettuate **esercitazioni di emergenza e antincendio**, in conformità con le procedure di emergenza;
- è stato **elaborato un piano di sorveglianza sanitaria** per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- sono **definiti ed attuati programmi annuali per la formazione** dei lavoratori in materia di salute e sicurezza: la formazione viene svolta per tutto il personale a scadenze regolari e realizzata durante le ore di lavoro e non al di fuori;
- presso il luogo di lavoro è **presente il necessario materiale di pronto soccorso** accessibile a tutto il personale, nonché **personale appositamente formato**, in numero adeguato alla media degli incidenti che accadono in azienda e al numero di lavoratori impiegati;
- il **personale medico competente** è **facilmente raggiungibile** in caso di necessità;
- esistono **programmi, piani e procedure relativi a salute e sicurezza sul luogo di lavoro** che rispettano la legislazione vigente e sono adeguati alle dimensioni e alla tipologia dell'azienda; tali programmi sono divulgati a tutto il personale;
- la **temperatura e la qualità dell'aria** del luogo di lavoro sono **verificate periodicamente**;
- i **dispositivi di protezione individuali** in relazione al tipo di lavorazione vengono **forniti gratuitamente** ai lavoratori ed sono in buono stato;
- l'**illuminazione** è **adeguata** per svolgere il lavoro in tutti i turni lavorativi;
- l'azienda compie periodiche **revisioni in materia di salute e sicurezza**;
- il **controllo dei fumi e delle polveri** nell'ambiente di lavoro viene effettuato regolarmente, qualora si svolgano lavorazioni che richiedano tale verifica;
- i **dipendenti** sono **informati sui rischi sul luogo di lavoro** e sul modo in cui tali rischi sono stati minimizzati;
- l'azienda applica **procedure per l'identificazione dei rischi** in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

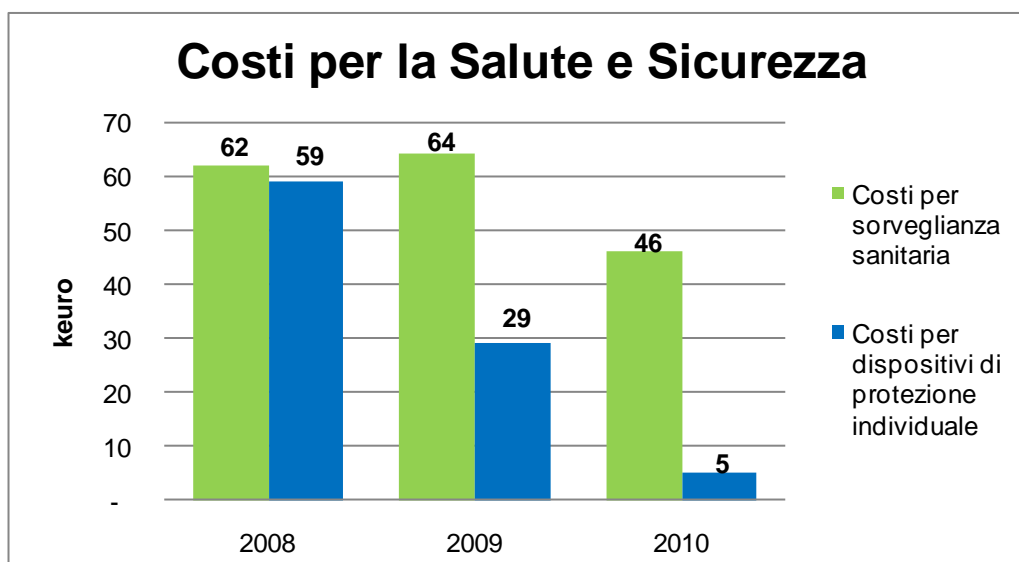


Grazie all'impegno aziendale e all'aumento dell'efficienza del **sistema di gestione della salute e sicurezza** sul lavoro in osservanza alla norma **OHSAS 18001**, si è registrato nell'ultimo anno un **netto miglioramento degli indici relativi agli infortuni**: è azzerato il numero d'infortuni e l'indice di frequenza, è diminuito il numero di giorni di assenza, mentre l'indice di gravità è aumentato a causa della fermata della centrale di Crotona e della conseguente diminuzione del numero di ore lavorate. I giorni di assenza nel 2010 (nelle condizioni in cui non si è riscontrato nessun infortunio nel 2010) sono dovuti ad un infortunio del 2009.



Attività di prevenzione

Nel 2010 i costi per i Dispositivi di Protezione Individuale e vestiario aziendale e quelli per sorveglianza sanitaria sono diminuiti: la motivazione è da ricercare, da una parte, in un migliore livello qualitativo dei prodotti acquistati nel corso degli anni precedenti, e dall'altra parte nel progetto di rifacimento totale, che ha visto andare in Cassa Integrazione i dipendenti dello stabilimento di Crotona.



Attività di formazione

Il Servizio di Prevenzione e Protezione si occupa anche delle attività di **informazione per il personale**, le cui finalità sono quelle di ottenere **uniformità di applicazione delle azioni di prevenzione, maggiore professionalità, immediatezza di risposta** sulle problematiche di sicurezza emergenti, **maggiore capacità di percezione dei pericoli** potenziali e **maggiore iniziativa nel promuovere azioni di prevenzione**.

L'**attività di formazione** viene svolta tramite il **progetto formativo BlueLab**, cioè il **Centro di Formazione per l'Eccellenza** all'interno dell'Azienda, coordinato dalla funzione Risorse Umane. BlueLab comprende una **zona libera** dove sono incoraggiate l'iniziativa e la creatività, per stimolare le abilità individuali e di gruppo con l'obiettivo di superare i limiti preesistenti, ed un **centro di insegnamento** per sviluppare le competenze e per favorire il trasferimento di know-how dal personale con esperienza ai dipendenti più giovani tramite il progetto di Tutorship e Mentoring.

Il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**, in collaborazione con il **Responsabile del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro**, **individua le necessità di formazione** relativamente alle problematiche e necessità della salute e sicurezza sul lavoro, in special modo verso le nuove assunzioni, **propone le relative attività di formazione e azioni correttive di formazione** e/o aggiornamento quando durante le attività di sorveglianza individua carenze nella cultura verso le tematiche della sicurezza o carenze di applicazione delle misure di sicurezza stabilite a prevenzione / protezione dei rischi individuati. Il **Responsabile Risorse Umane** provvede ad **analizzare le richieste** di attività formative e ad **organizzare ed erogare dei corsi interni, sessioni formative, riunioni, incontri**.

L'**informazione e la formazione per la sicurezza** hanno compreso nel 2010 corsi per formare i lavoratori relativamente ai rischi specifici alla mansione ed all'ambiente di lavoro. A questi corsi ha partecipato il **personale** che, per **cambio di mansioni o utilizzo di nuove attrezzature**, deve essere formato sui nuovi rischi ai quali è sottoposto.

Corsi di formazione per la sicurezza	Numero di corsi	Numero totale ore	Numero di ore di formazione retribuite	Numero persone coinvolte
2008	4	54	1.856	67
2009	7	152	7.906	89
2010	9	131	296	51

Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Diminuzione del numero degli infortuni	Realizzazione momenti di istruzione ai nuovi assunti, al personale che cambia la mansione e nei reparti dove sono accaduti infortuni nel passato	Gruppo di addetti al dipartimento Salute e Sicurezza e Risorse Umane	Entro dicembre 2010	RSPP	Numero di infortuni	Diminuzione del numero di infortuni di 20% rispetto al 2009

In seguito ai numerosi momenti di informazione e formazione per la salute e sicurezza effettuati nel 2010, agli audit in campo ed alla fermata della centrale di Crotone, il **numero totale di infortuni si è azzerato**, superando quindi il target prefissato. Per il 2011 Biomasse Italia si impegna a mantenere a 0 il numero di infortuni.

Obiettivo 2011	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sensibilizzazione e formazione del personale sugli aspetti legati alla sicurezza e salute	Realizzazione momenti di istruzione ai nuovi assunti, al personale che cambia la mansione e nei reparti dove sono accaduti infortuni nel passato; riunioni mensili con i dipendenti e le ditte esterne	Gruppo di addetti al dipartimento Salute e Sicurezza e Risorse Umane	Entro dicembre 2011	RSPP	Numero di infortuni	0 infortuni

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Introduzione

Biomasse Italia rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei dipendenti alla contrattazione collettiva.

Esistono dei **rappresentanti sindacali** ed essi **non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione**, avendo la possibilità di entrare in contatto con i propri iscritti sul luogo di lavoro. **L'Azienda ha messo alla disposizione** dei sindacati delle **bacheche** presso le entrambi centrali per essere utilizzate per le loro comunicazioni sindacali. Nello stesso tempo Biomasse Italia **concede spazi** per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei dipendenti convocano almeno una volta l'anno.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento di tutte le parti interessate.

Tutti i **contratti di lavoro** sono **conclusi richiamando e rispettando le disposizioni dei contratti collettivi** di categoria.

Lavoratori e sindacati

In azienda sono presenti 3 sindacati (CGIL, CISL e UIL).

Nel 2010 è aumentato il numero di incontri organizzati tra la direzione aziendale ed i rappresentanti sindacali dei lavoratori.

	2008	2009	2010
N. vertenze sindacali	0	0	1
N. assemblee lavoratori	2	1	2
N. ore di permesso concesse ai rappresentanti sindacali	146	286	401

Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale all'interno dell'azienda	Approvazione della strategia di comunicazione sindacale e di comunicazione all'interno dell'azienda da parte della Direzione Generale e condivisione della stessa con le RSU aziendali.	-	Settembre 2010	RUE	Sottoscrizione e condivisione della strategia	Ricevere la condivisione della strategia da parte di tutte le RSU aziendali

	Predisposizione e realizzazione di momenti di formazione per le new entry ed informazione ai dipendenti sulla Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.	Supporto di corso di formazione	Dicembre 2010	RUE	% dei dipendenti coinvolti ai momenti di formazione ed informazione	Attrarre almeno 70% del personale attivo nei momenti di formazione ed informazione
--	---	---------------------------------	---------------	-----	---	--

L'Azienda ha organizzato **una decina di incontri con i rappresentanti dei dipendenti** durante l'anno 2010 ed ha **messo a disposizione** delle rappresentanze sindacali **le salette** per le loro riunioni tutte le volte in cui è stato chiesto, dimostrando il **rispetto del diritto dei dipendenti alla contrattazione collettiva e della libertà di associazione**.

Nel corso dell'anno 2010 sono stati organizzati 5 momenti di informazione ai dipendenti sulla Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, a cui hanno partecipato 38 dipendenti, che rappresentano il 70% della forza lavoro dello Stabilimento di Strongoli.

Obiettivo 2011	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Promozione di una cultura che favorisca la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva presso i fornitori fuel	Predisposizione di una lettera da mandare ai fornitori fuel	Gruppo di lavoro incaricato a predisporre / inviare la lettera (RUE, AFU)	Dicembre 2011	CSR	Numero dei fornitori a cui viene inviata la lettera	Inviare la lettera ad almeno 15 fornitori fuel

DISCRIMINAZIONE

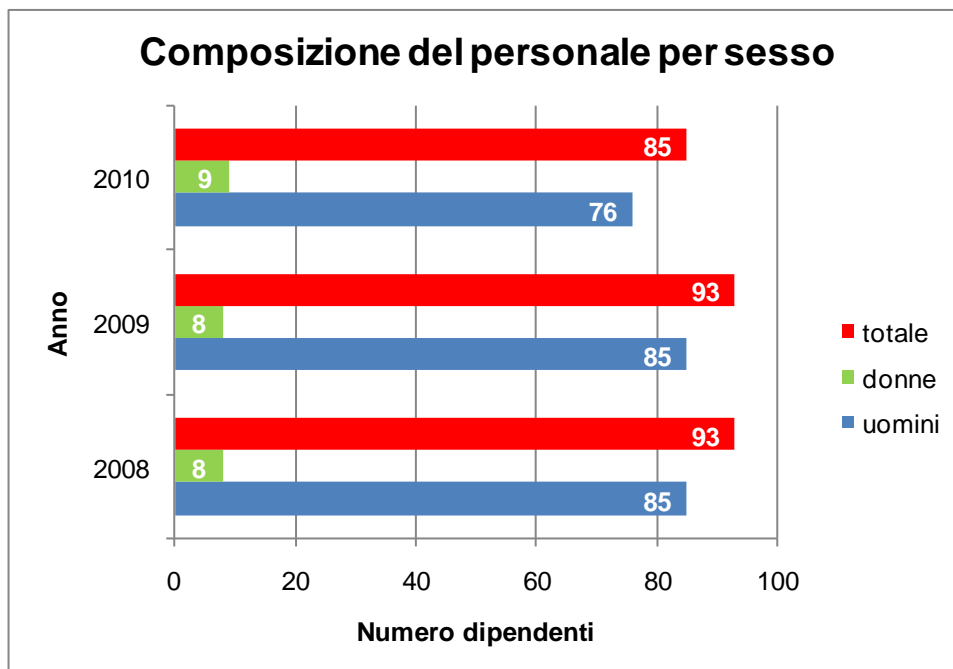
Introduzione

Biomasse Italia garantisce a tutti i suoi dipendenti **pari opportunità** e **non ammette alcuna forma di discriminazione**.

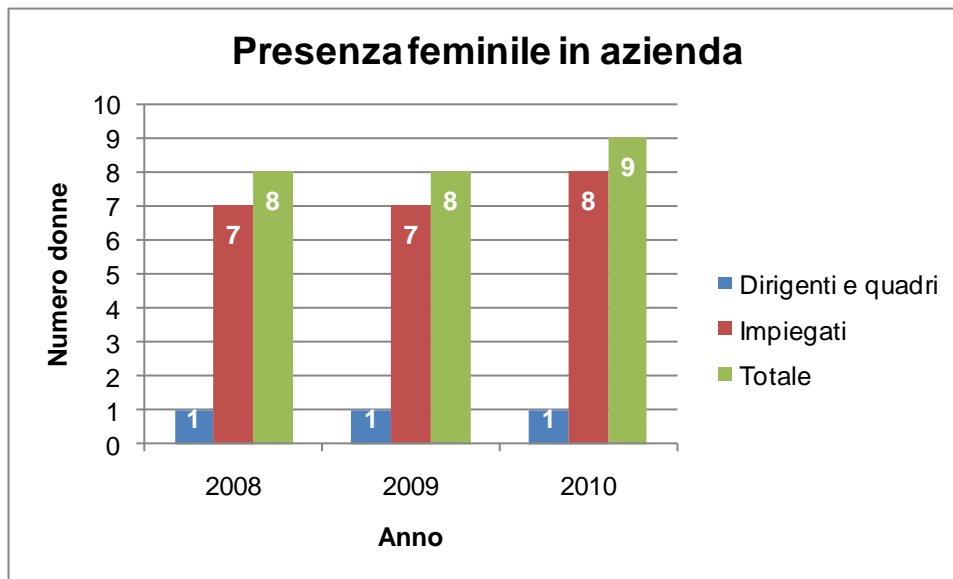
- Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- La remunerazione del lavoro svolto, le promozioni, i licenziamenti ed i pensionamenti sono disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale degli Elettrici.
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- L'azienda salvaguarda l'integrità del personale e non ammette comportamenti minacciosi o offensivi nella loro sfera privata.
- L'azienda non sottopone in nessun caso il personale a test di gravidanza o di verginità.

La presenza femminile in azienda

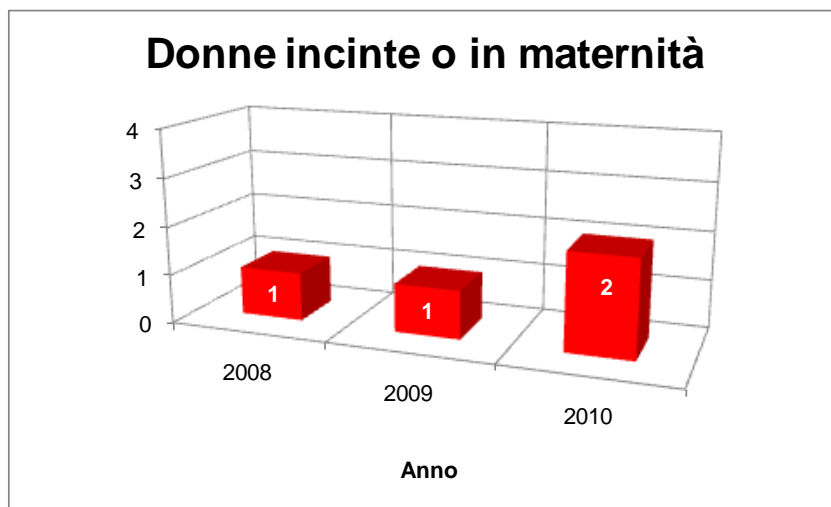
La presenza di **personale femminile** continua a rappresentare la minoranza del personale (11%), variabile fortemente influenzata da una netta prevalenza della disponibilità di manodopera di sesso maschile per le **competenze tecniche necessarie in azienda**.



La presenza delle donne nell'organico si concentra nella categoria **impiegati**, dove nell'ultimo anno è cresciuta di un'unità.

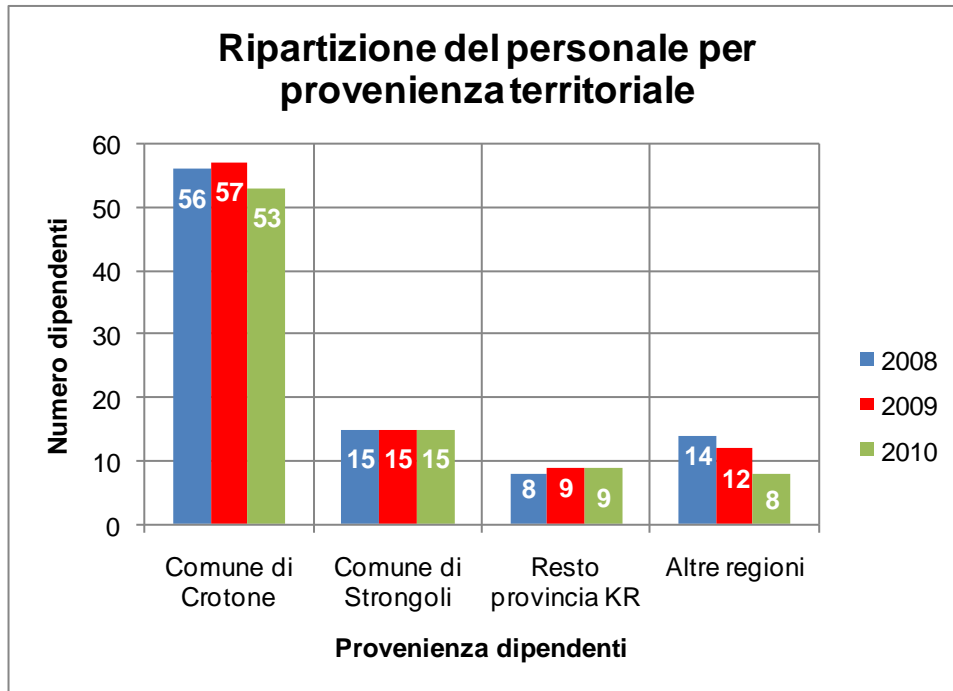


Biomasse Italia rispetta tutti i diritti delle donne in stato interessante e madri, assicurando condizioni adatte di lavoro, orario ristretto per le donne in allattamento e pagamento di tutti i diritti retributivi.



Provenienza territoriale del personale

La maggioranza del personale (**62%**) proviene dal **Comune di Crotona**, dove si colloca una delle due centrali dell'azienda. Si nota **la diminuzione del numero dei dipendenti che provengono da altre regioni d'Italia**, come conseguenza della crescita professionale del personale locale.



Dipendenti stranieri in azienda

In azienda **non sono presenti dipendenti stranieri**, situazione che può trovare la spiegazione nel numero piccolo di immigranti nella zona e nell'assenza di richieste di assunzione da parte degli stranieri.

Di tanto in tanto si verifica la **collaborazione con consulenti internazionali** in settori sensibili, come tecnologia, legale, analisi di business e controllo, comunicazione, immagine e responsabilità sociale, che **contribuiscono all'aumento delle professionalità dei dipendenti** di Biomasse Italia.

Meccanismo per presentazione reclami anonimi

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, nel 2007 è stato **introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi** (le cassette postali). Fino ad ora **non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione**.

Nel 2009 l'Azienda si è iscritta all'**Osservatorio S.A.W.** ed ha scelto **5 persone come monitor** delle proprie attività e comportamenti sociali. Tramite l'Osservatorio non ci sono pervenute segnalazioni anonime nel 2010.

Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale all'interno dell'azienda	Predisposizione e realizzazione di momenti di formazione per le new entry ed informazione ai dipendenti sulle problematiche di possibili forme di discriminazione in azienda	Supporto di corso di formazione	Entro dicembre 2010	RUE	% dei dipendenti coinvolti ai momenti di formazione ed informazione	Attrarre almeno 70% del personale attivo nei momenti di formazione ed informazione

Nel corso dell'anno 2010 sono stati organizzati 5 momenti di informazione ai dipendenti sulle problematiche di possibili forme di discriminazione a cui hanno partecipato 38 dipendenti, che rappresentano il 70% della forza lavoro dello Stabilimento di Strongoli.

Obiettivo 2011	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Promozione di una cultura contro la discriminazione in azienda presso i fornitori fuel	Predisposizione di una lettera da mandare ai fornitori fuel	Gruppo di lavoro incaricato a predisporre / inviare la lettera (RUE, AFU)	Entro dicembre 2011	CSR	Numero dei fornitori a cui viene inviata la lettera	Inviare la lettera ad almeno 15 fornitori fuel

PROCEDURE DISCIPLINARI

Introduzione

In Biomasse Italia esiste un **Codice Disciplinare** in vigore, **affisso nelle bacheche** destinate alle comunicazioni interne. Il Codice menzionato descrive le pratiche disciplinari esistenti e si propone di **favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione** fra i colleghi.

Il ricorso alle varie pratiche descritte è **sempre stato molto limitato**, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente. Negli ultimi 3 anni Biomasse Italia non ha licenziato nessun dipendente come pratica disciplinare. La somma delle multe applicate dall'azienda è stata sempre molto limitata.

Reclami

Il **numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale** da azienda a lavoratore dipendente o fra colleghi (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è **fin'oggi zero**, fatto che dimostra il **clima positivo** che esiste in azienda. Comunque, in ogni momento, qualsiasi parte interessata potrebbe presentare un reclamo (anche anonimo) a fronte di vari trattamenti che non rispettano la dignità della persona, di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale all'interno dell'azienda	Erogazione di momenti di formazione per le new entry ed informazione sul Codice Disciplinare	Supporto di corso di formazione	Entro dicembre 2010	RUE	% dei dipendenti coinvolti nei momenti di formazione ed informazione	Attrarre almeno 70% del personale attivo nei momenti di formazione ed informazione

Nel corso dell'anno 2010 sono stati organizzati 5 momenti di informazione ai dipendenti sul Codice Disciplinare a cui hanno partecipato 38 dipendenti, che rappresentano il 70% della forza lavoro dello Stabilimento di Strongoli.

Obiettivo 2011	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Ridurre il numero delle sanzioni disciplinari	Cercare preliminarmente soluzioni non disciplinari ai problemi	Formazione di Management	Entro dicembre 2011	RUE	Numero delle sanzioni erogate	Ridurre di almeno il 20% le sanzioni erogate

ORARIO DI LAVORO

Introduzione

L'orario di lavoro è conforme con quanto previsto dalla legge vigente.

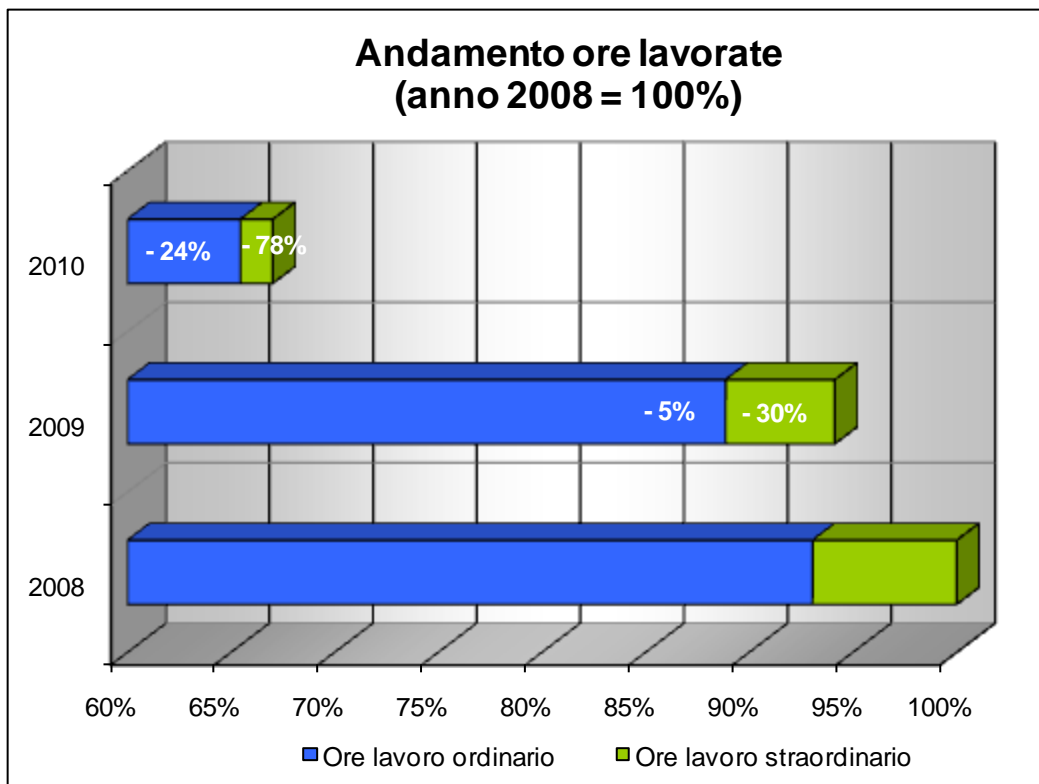
La durata dell'attività lavorativa è fissata in **38 ore settimanali** ed è determinata dal contratto collettivo nazionale del settore.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono **concordate con i lavoratori**, così come la **pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi**.

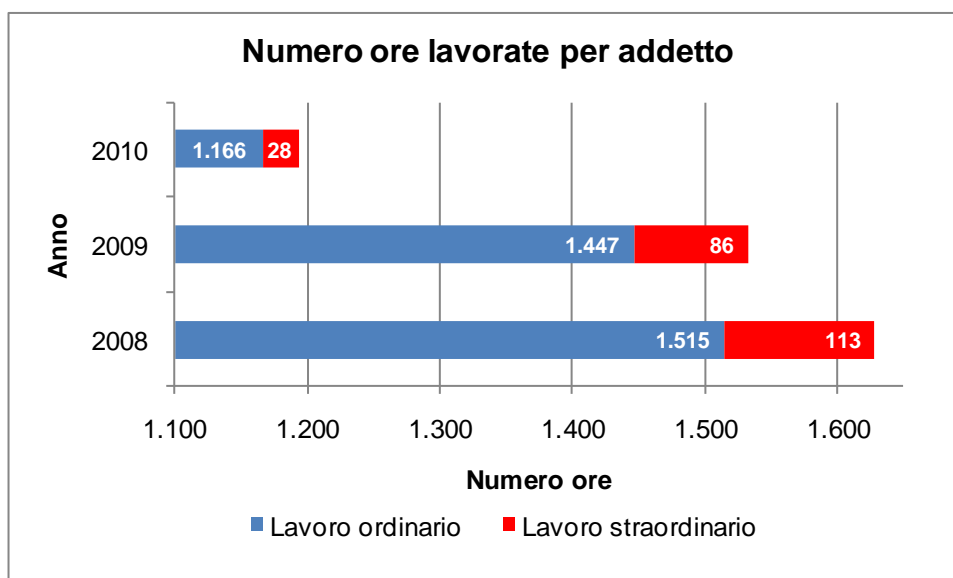
Il **lavoro straordinario** è effettuato **solo in occasione di condizioni eccezionali e di breve durata**, che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale.

Andamento ore lavorate

Considerando l'andamento delle ore lavorate rispetto al 2008, **nel 2010** si nota un'**importante diminuzione delle ore di lavoro straordinario**, principalmente per la riorganizzazione delle risorse. La diminuzione delle ore di lavoro ordinario è dovuta all'entrata nel progetto di rifacimento delle due linee della centrale di Crotone.



Il numero alto di ore di straordinario / addetto nel 2008, a causa degli **eventi straordinari** successi in azienda (fermate delle linee di produzioni, problemi tecnologici), ha evidenziato la **necessità di procedere alla modifica del sistema organizzativo**, azione intrapresa nel periodo 2008 - 2010, quando si nota la **diminuzione del numero delle ore di straordinario / addetto**.



Andamento residuo ferie e ROL

Per quanto riguarda il numero di **ore de ferie e ROL spettanti**, si nota anche in questo caso la **diminuzione del monte di ore di ferie e ROL degli anni scorsi**, in seguito al controllo continuo del rispetto delle programmazioni delle ferie.

	2008	2009	2010
Residuo ore ferie e ROL anno corrente e anni passati	18.229	5.784	1.996

Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Riduzione del numero di ore di straordinario e delle ferie non godute	Monitorare e verificare l'effettiva realizzazione dei piani ferie e smaltimenti ROL stabiliti dai responsabili di funzione.	Piano ferie	Entro dicembre 2010 (monitoraggio mensile)	RUE	Numero ore di ferie e ROL spettanti del passato	Riduzione del 15% delle ore di ferie e ROL spettanti rispetto alla fine del 2009
	Monitorare le ore di lavoro straordinario realizzato dai dipendenti e verificarne la conformità con il dato previsto a budget	Report Indicatori HR 2010	Entro dicembre 2010 (monitoraggio mensile)	RUE	Numero ore straordinario lavorate / dipendente	Riduzione del 10% degli straordinari lavorati / dipendente rispetto al 2009

La migliore organizzazione aziendale ha permesso la diminuzione del 71% del numero degli straordinari lavorati / dipendente nel 2010 (25 ore), rispetto al 2009 (86), superando di molto l'obiettivo.

Alla fine del 2009 il monte delle ferie e ROL spettanti era di 5.784 ore. Nel 2010 è stato potenziato il programma di monitoraggio delle ferie e delle ROL implementato nel 2009, che ha permesso di arrivare alla fine dell'anno 2010 a 1.996 ore ferie e ROL spettanti, in riduzione del 65%. Anche in questo caso l'obiettivo è stato superato di molto. Il piano di riduzione delle ferie e ROL spettanti continuerà anche nel 2011.

Obiettivo 2011	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Riduzione del numero di ore di straordinario e delle ferie non godute	Monitorare e verificare l'effettiva realizzazione dei piani ferie e smaltimenti ROL stabiliti dai responsabili di funzione.	Piano ferie	Entro dicembre 2011 (monitoraggio mensile)	RUE	Numero ore di ferie e ROL spettanti del passato	Riduzione del 5% delle ore di ferie e ROL spettanti rispetto alla fine del 2010
	Monitorare le ore di lavoro straordinario realizzato dai dipendenti e verificarne la conformità con il dato previsto a budget	Report Indicatori HR 2011	Entro dicembre 2011 (monitoraggio mensile)	RUE	Numero ore straordinario lavorate / dipendente	Riduzione del 5% degli straordinari lavorati / dipendente rispetto al 2010

RETRIBUZIONE

Introduzione

L'azienda corrisponde ai lavoratori una **retribuzione in linea con i livelli definiti nel Contratto Collettivo** di settore. **Le retribuzioni** così percepite **sono in grado di soddisfare i bisogni fondamentali** dei dipendenti e **di fornire loro un qualche guadagno discrezionale**. I prospetti che accompagnano **le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso**. **Le trattenute a scopo disciplinare** si applicano solo in **conformità con il contratto collettivo** a livello nazionale.

Retribuzioni

Le **retribuzioni medie pagate** ai dipendenti sono **in linea con quanto previsto dai contratti nazionali**, sono ben **superiori**, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, **alla soglia di povertà** prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

In linea con quanto stabilito nel contratto collettivo nazionale del settore, **il lavoro straordinario è remunerato almeno il 50% in più rispetto a quello ordinario**, a seconda della tipologia dello straordinario (festivo, prefestivo, di giorno, di notte ecc.)

Secondo la politica che l'azienda ha sempre seguito, sono **previsti premi di produzione al raggiungimento degli obiettivi di produzione** definiti annualmente dalla direzione aziendale.

Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento della comprensione dei lavoratori sulle informazioni riportate sulla busta paga	Organizzare momenti di incontro con i dipendenti per offrire spiegazioni per quanto riguarda la composizione della busta paga	Gruppo funzionale Risorse Umane	Entro dicembre 2010	RUE	Numero incontri organizzati per dare spiegazioni sulla composizione della busta paga	Numero incontri organizzati per dare spiegazioni sulla composizione della busta paga ≥ 3
					Numero dipendenti partecipanti agli incontri	Numero dipendenti partecipanti agli incontri $\geq 30\%$ della forza lavoro

Nel corso dell'anno 2010 è stato implementato ed illustrato ai dipendenti il nuovo format del cedolino e sono stati organizzati una decina di incontri informativi sulla composizione della busta paga, a cui hanno partecipato 38 dipendenti, che rappresentano il 70% della forza lavoro dello Stabilimento di Strongoli.

In considerazione del cambio del consulente del lavoro a gennaio 2011, l'amministrazione del personale si propone di illustrare il nuovo format del cedolino ai dipendenti nel corso del 2011.

Obiettivo 2011	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento della comprensione dei lavoratori sulle informazioni riportate sulla busta paga	Organizzare momenti di incontro con i dipendenti per offrire spiegazioni sulla composizione della busta paga	Gruppo funzionale Risorse Umane	Entro dicembre 2011	RUE	Numero incontri organizzati per dare spiegazioni sulla composizione della busta paga	Numero incontri organizzati per dare spiegazioni sulla composizione della busta paga ≥ 3
					Numero dipendenti partecipanti agli incontri	Numero dipendenti partecipanti agli incontri $\geq 50\%$ della forza lavoro

SISTEMA DI GESTIONE

Introduzione

L'azienda si è dotata di un **Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale** conforme alla norma **SA8000:2008** ed ha chiesto ad un **organismo accreditato di certificarla** dopo quasi due anni dal momento in cui la direzione aziendale, credendo nell'importanza di perseguire comportamenti socialmente responsabili, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori ed altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

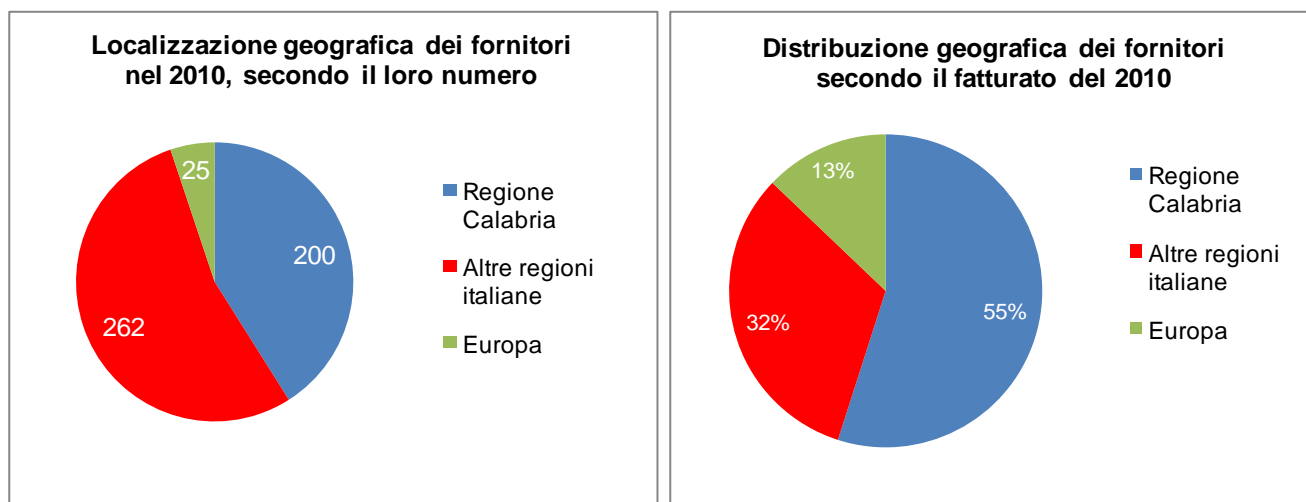
Il dialogo con le parti interessate

I dipendenti dell'azienda, **i fornitori**, **le istituzioni** ed **il territorio** in senso generale sono stati individuati quali **parti interessate** più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale.

Il piano di comunicazione degli aspetti sociali definito per il 2010 ha compreso l'organizzazione di vari **incontri** con i dipendenti, i fornitori, il territorio e le autorità, la **sponsorizzazione** di vari iniziative, la divulgazione a tutti gli stakeholders delle **newsletter**, del **Rapporto di Sostenibilità**, del **Bilancio SA8000** e del **Riesame della Direzione per il Sociale**.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta **particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma**, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva, di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.



Biomasse Italia ha redatto un proprio **codice di comportamento dei fornitori** che è stato inviato a tutti i fornitori e subfornitori di materia prima, a partire da quelli valutati come critici per gli aspetti sociali.

Nel 2010, l'azienda ha effettuato **2 visite presso i suoi fornitori esteri** di materia prima durante le quali li ha valutato anche dal punto di vista del rispetto dei requisiti della norma SA8000. Durante le ispezioni effettuate presso i luoghi di produzione dei traders non sono

stati evidenziati scostamenti rispetto ai dettami della norma. In particolare si è rilevata, da parte di tutti i produttori, la particolare attenzione posta al rispetto delle norme in materia di lavoro e sicurezza. Non sono stati ravvisati casi di lavoro minorile o sfruttamento dei lavoratori in genere.

Il **piano di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori** per il 2010 ha incluso le azioni riportate nella tabella di sotto:

Azioni	Obiettivo 2010	
	Obiettivo	Realizzato
Ricevere le lettere di impegno per il rispetto della SA8000 da parte dei fornitori	10	74
Inviare ai fornitori materiale Biomasse Italia (Newsletter, Rapporto di Sostenibilità, Bilancio SA8000, Riesame della Direzione per il SOC ecc) contenente informazioni relative a comportamenti socialmente responsabili	50	Tutti (> di 50)
Redigere ed inviare ai fornitori la scheda di monitoraggio per verificare la loro conformità ai requisiti SA8000	20	33
Ricevere da parte dei fornitori le schede di monitoraggio compilate	15	20
Organizzare incontri presso Biomasse Italia in cui discutere sui requisiti SA8000	1	-
Organizzare momenti di formazione per i fornitori in riferimento alla norma SA8000	1	-
Iscrivere i fornitori a Google Alert	30	30
Realizzare visite presso i fornitori per approfondire i temi legati ai requisiti SA8000	4	2
Richiedere ed ottenere dai fornitori l'iscrizione all'Osservatorio Social Accountability Watch	2	-
Trovare ONG / ONLUS per ottenere informazioni per quanto riguarda le condizioni di lavoro in Tunisia e Indonesia	2	-

Per il 2011, il **piano di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori** è come segue:

Azioni	Obiettivo 2011
Ricevere le lettere di impegno per il rispetto della SA8000 da parte dei fornitori	10
Inviare ai fornitori materiale Biomasse Italia (Newsletter, Rapporto di Sostenibilità, Bilancio SA8000, Riesame della Direzione per il SOC ecc) contenente informazioni relative a comportamenti socialmente responsabili	50
Redigere ed inviare ai fornitori la scheda di monitoraggio per verificare la loro conformità ai requisiti SA8000	5
Ricevere da parte dei fornitori le schede di monitoraggio compilate	3
Organizzare incontri presso Biomasse Italia in cui discutere sui requisiti SA8000	1
Iscrivere i fornitori a Google Alert	10
Realizzare visite presso i fornitori per approfondire i temi legati ai requisiti SA8000	2

Nella definizione dei **contratti di fornitura** sono **privilegiate le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2008** e che si dimostrano disposti a migliorare il loro sistema di gestione.

Riesame della direzione e comunicazione esterna

I momenti di **riesame della direzione**, ufficiali e formali, sono organizzati **2 volte all'anno**. Per facilitare il riesame, è stata **definita una serie di indicatori**, significativi e rilevanti, in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno costituiscono la struttura portante del presente documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.

INDICATORI SOCIALI	2007	2008	2009	Obiettivo 2010	Risultato 2010	Obiettivo 2011
Turnover delle uscite (%)	6	6	5	5	10	10
Numero infortuni	3	4	5	4	0	0
Numero medio settimanale ore di straordinario / dipendente	2,77	2,35	1,60	1,50	1,39	1,35
Residuo ore ferie e ROL / dipendente	181	196	62	50	23	20
Numero visite presso i fornitori	-	-	0	4	2	2

Obiettivi 2010, azioni intraprese e obiettivi 2011

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Mantenimento della certificazione SA8000:2008	Risoluzione delle RAC evidenziate dal certificatore	Responsabili delle aree dove sono state rilevate le RAC	Entro dicembre 2010	CSR	Numero di RAC minori nei rapporti di audit del certificatore	Un massimo di 6 RAC minori nei rapporti di audit del certificatore
Diffondere la cultura della responsabilità sociale nella catena di fornitura	Attuare il piano di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori	Gruppo di lavoro incaricato ad attuare il piano di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori	Entro dicembre 2010	AFU ANF	Numero di lettere di impegno ricevute da parte dei fornitori	Ricevere almeno anche 20 lettere di impegno da parte dei fornitori
			Entro dicembre 2010	AFU ANF	Numero di visite effettuate presso i fornitori	Fare almeno 4 visite presso i fornitori per verificare il rispetto dei requisiti SA8000

A **giugno 2010** Biomasse Italia ha superato con successo l'**audit di sorveglianza senza preavviso** da parte di CISE e poi a **novembre 2010** l'audit normale di sorveglianza. I due

audit hanno confermato che il sistema di gestione del Sociale dell'azienda continua ad essere conforme alla norma **SA8000:2008**.

Entrambi gli audit hanno rilevato **1 RAC minore** di cui la risoluzione non dipende dalla volontà dell'azienda, ma dalle rappresentanze sindacali che devono eleggere in conformità con le loro procedure un rappresentante dei lavoratori per SA8000. Il numero in diminuzione delle RAC rispetto al 2009 dimostra gli impegni e gli sforzi fatti dall'Azienda nella direzione del rispetto dei requisiti della norma SA8000, che è riuscita a rispettare l'obiettivo di massimo di 6 RAC minori nei rapporti di audit del certificatore.

Nel 2010 Biomasse Italia ha ricevuto **74 lettere di impegno da parte dei suoi fornitori e sub-fornitori** (fornitori di materie prime di BioTrade). Il numero totale delle lettere di impegno ricevute è 3 volte maggiore all'obiettivo stabilito.

Nel 2010 i rappresentanti aziendali hanno realizzato **2 visite** presso i fornitori esteri, non in linea con quanto stabilito come obiettivo. In seguito alla ricezione delle **schede di monitoraggio fornitori** (dove sono analizzati tutti i requisiti dei vari possibili sistemi di gestione) e dei **questionari di valutazione dei fornitori** dal punto di vista sociale, Biomasse Italia si impegnerà ad effettuare altre visite nel 2011.

Obiettivo 2011	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Mantenimento della certificazione SA8000:2008	Risoluzione delle RAC evidenziate dal certificatore	Responsabili delle aree dove sono state rilevate le RAC	Entro dicembre 2011	CSR	Numero di RAC minori nei rapporti di audit del certificatore	Un massimo di 4 RAC minori nei rapporti di audit del certificatore
Diffondere la cultura della responsabilità sociale nella catena di fornitura	Continuare ad implementare il piano di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori	Gruppo di lavoro incaricato ad implementare il piano di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori	Entro dicembre 2011	AFU ANF	Numero di lettere di impegno ricevute da parte dei fornitori	Ricevere almeno anche 10 lettere di impegno dai fornitori
					Numero di visite effettuate presso i fornitori	Fare almeno 2 visite presso i fornitori in cui verificare il rispetto dei requisiti SA8000

OSSERVAZIONI E COMMENTI

Con il presente modulo invitiamo ciascun lettore a **esprimere il proprio giudizio** e a **riportare consigli e critiche** relative:

- ✓ al merito delle **prestazioni sociali**;
- ✓ alla **chiarezza** e al **metodo espositivo** utilizzato nel bilancio stesso.

Una corretta predisposizione del Bilancio SA8000 presuppone un **atteggiamento di ascolto** da parte di Biomasse Italia verso tutte quelle persone, organizzazioni, istituzioni e partner che in qualche modo sono interessate all'attività dell'azienda. La Vostra opinione costituisce la spina dorsale rispetto alla quale costruire un bilancio SA 8000 il più efficace e "centrato" possibile oltre che permettere effettivi miglioramenti nell'ambito delle condizioni di lavoro:

Commenti sul merito delle prestazioni descritte nel Bilancio SA8000

Chiarezza e completezza delle informazioni riportate nel Bilancio SA8000
(es. *interesse per ulteriori dati non presenti nell'attuale versione*)

Il modulo compilato può essere mandato:

- via posta all'indirizzo Biomasse Italia, SS106, km 263, 88816, Strongoli (KR)
- via fax al numero 0962 885822
- via e-mail all'indirizzo sociale@biomasseitalia.it

Nel caso vogliate chiarimenti sulle modalità di compilazione del presente modulo o sul contenuto del Bilancio SA8000, contattate il Responsabile SA8000 di Biomasse Italia:

Tel: +39 0962 885852

Fax: +39 0962 885822

Sito web: www.biomasseitalia.it

E-mail: sociale@biomasseitalia.it

Vi ringraziamo anticipatamente.

DEFINIZIONI SECONDO LA NORMA SA8000

Azienda: il complesso di qualsiasi organizzazione o ente economico responsabile dell'applicazione dei requisiti dello standard SA8000, incluso tutto il personale impiegato dall'azienda.

Personale: tutti i singoli, uomini o donne, assunti direttamente o a contratto da un'azienda, inclusi amministratori, dirigenti, impiegati, operai.

Fornitore/subappaltatore: un'organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda.

Subfornitore: un ente economico nella catena di fornitura che, direttamente o indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi necessari per, e utilizzati in o per, la produzione di beni e/o servizi del fornitore e/o dell'azienda.

Azione correttiva e preventiva: un rimedio immediato e permanente ad una non conformità rispetto allo standard SA8000.

Parte interessata: individuo o gruppo interessato a, o su cui influisce, la performance sociale dell'azienda.

Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che le leggi locali non prevedano un'età minima più elevata per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso localmente si applica l'età più elevata.

Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di un bambino, secondo la definizione di cui sopra, e la cui età sia inferiore a 18 anni.

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quelle specificate nella definizione di bambino di cui sopra, ad eccezione di quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Lavoro forzato ed obbligato: qualsiasi lavoro o servizio che una persona non si è offerta di svolgere e che è compiuto sotto la minaccia di una punizione o ritorsione, o che è richiesto come forma di pagamento di un debito.

Traffico di esseri umani: il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza o altre forme di coercizione o raggirio, a scopo di sfruttamento.

Azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno ed azione necessaria a garantire la sicurezza, la salute, l'istruzione e lo sviluppo dei bambini, che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e siano stati successivamente dimessi.

Lavoratore a domicilio: una persona impiegata a contratto da un'azienda o da un fornitore, subappaltatore o subfornitore, ma che non lavori presso di loro.

Rappresentante dei lavoratori SA8000: un lavoratore scelto per agevolare la comunicazione con il personale direttivo su temi collegati a SA8000, compito assunto da uno o più sindacati riconosciuti in ambienti sindacalizzati oppure, in altri ambienti, da un lavoratore eletto allo scopo da personale che non appartiene al management.

Rappresentante della direzione: un membro del personale direttivo, nominato dall'azienda per assicurare la soddisfazione dei requisiti dello standard SA8000.

Organizzazione di lavoratori: un'associazione volontaria di lavoratori organizzata stabilmente al fine di mantenere e migliorare le proprie condizioni di impiego e l'ambiente di lavoro.

Contratto collettivo: un contratto di lavoro che specifica i termini e le condizioni di impiego, negoziato tra un singolo datore di lavoro o un gruppo di datori di lavoro e una o più organizzazioni di lavoratori.

GLOSSARIO RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

ACCOUNTABILITY. Rendere conto. “Accountability” significa che aziende e organizzazioni devono essere in grado di giustificare pubblicamente i propri comportamenti. Un'organizzazione è “accountable” se rende conto periodicamente e comunica in modo trasparente alle parti interessate quanto è stato fatto nel corso delle proprie attività. I soggetti interessati stabiliscono così la reputazione che l'impresa merita e conseguentemente decidere se darle o meno fiducia in futuro.

ADVISOR ETICO. Società di consulenza nel campo degli investimenti socialmente responsabili, cioè quel tipo di investimento che tiene conto di tutti gli aspetti della responsabilità sociale di un'impresa.

ANALISI COSTI BENEFICI (ACB). Metodologia attraverso cui si giunge alla valutazione monetaria di tutti quegli aspetti non monetari e non suscettibili di valutazione economica. Valutazione di quei fenomeni non misurati dal mercato quali l'ambiente, la salute, la vita, ecc.

AUDIT ETICO INTERNO. L'attività di auditing etico interno nasce come estensione delle tradizionali attività di audit di tipo finanziario e di gestione, ed è finalizzata alla verifica dell'eticità di comportamenti e procedure aziendali.

AZIONARIATO DIPENDENTI. È la partecipazione dei dipendenti all'impresa con l'acquisizione di azioni. Si definisce la partecipazione azionaria come un rafforzamento della responsabilità sociale.

BILANCIO AMBIENTALE. Il bilancio ambientale, o eco-bilancio, raccoglie dati tecnici di base fisici e monetari. È uno strumento contabile in grado di fornire un quadro organico delle interrelazioni dirette tra l'impresa e l'ambiente naturale, attraverso la rappresentazione dei dati quantitativi e qualitativi relativi all'impatto ambientale delle attività produttive, e dello sforzo economico e finanziario sostenuto dall'impresa per la protezione dell'ambiente. Esso costituisce il primo passo verso l'elaborazione di un sistema di gestione ambientale, di un sistema di monitoraggio e come base per l'elaborazione di un rapporto ambientale, che è uno strumento di comunicazione esterno dell'impresa.

BILANCIO D'ESERCIZIO. Documento tecnico-contabile la cui principale finalità è quella di rappresentare la situazione economica e finanziaria delle società in un determinato momento. Oggi, ci sono nuove esigenze di comunicazione e un ruolo importante spetta alle informazioni ambientali. Il 30 maggio 2001 la Commissione Europea ha emanato una Raccomandazione (2001/453/CE) relativa alla rilevazione, alla valutazione e alla divulgazione di informazioni ambientali nei conti annuali e nelle relazioni sulla gestione delle società. Tuttavia le informazioni ambientali desumibili dal bilancio di esercizio non consentono di apprezzare appieno il rapporto impresa-ambiente, sono limitate alla sola accezione contabile, e non soddisfano le aspettative informative degli stakeholder. Perciò la comunicazione sociale si è evoluta verso altri strumenti di rendicontazione.

BILANCIO SOCIALE. Il Bilancio sociale è un efficace strumento di dialogo con gli stakeholder, uno strumento di gestione nel miglioramento continuo, e contribuisce alla costruzione di un'identità e cultura aziendale favorendo la condivisione dei valori. Misura il comportamento sociale delle imprese attraverso la contabilità sociale che valuta ciò che la contabilità generale non considera. Il Bilancio sociale deve essere un documento informativo neutrale, imparziale, oggettivo e trasparente.

Termini come **social accounting** o **social audit** nei paesi anglosassoni, **bilan social** in Francia e **sozialbilanz** in Germania cominciano a nascere negli anni settanta. A livello internazionale è l'inizio degli studi sul bilancio sociale d'impresa e si determinano due scuole

di pensiero. Da un lato un'impostazione europea (continentale) è orientata prevalentemente verso i lavoratori dipendenti; e dall'altro lato un approccio anglosassone è rivolto principalmente ad interlocutori esterni come le minoranze etniche, i consumatori e gli ecologisti. Negli anni novanta cresce l'importanza di questi documenti e nasce la necessità di predisporre principi e linee guida. Negli Stati Uniti, in Gran Bretagna, in Danimarca, nascono delle istituzioni non governative che si occupano di fissare linee guida per la predisposizione di bilanci sociali: la SRI (Social Responsibility Initiative), la ISEA (Institute of Social and Ethical Accountability), il gruppo dell'Università di Copenaghen. In Italia si costituisce l'associazione Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS) con l'obiettivo di coniugare e predisporre un insieme di principi. Il documento fissa dei requisiti minimi che i bilanci sociali devono presentare per definirsi tali. Il documento si divide in una Presentazione; una Parte I con obiettivi e principi, cioè come l'impresa intende porsi verso gli stakeholder; una Parte II con struttura e contenuti del bilancio sociale con tre aree: l'identità sociale (Storia, missione e valori dell'azienda), la produzione e distribuzione del valore aggiunto, la relazione sociale; una Parte III con un'appendice. In particolare il bilancio sociale deve fornire informazioni sulla proprietà dell'impresa e sul suo governo; indicare le caratteristiche della cultura aziendale e comunicare il sistema di valori di riferimento; distinguersi come un'organizzazione utile alla collettività, operante nel rispetto delle condizioni ambientali e delle aspettative degli interlocutori interni ed esterni; illustrare il valore aggiunto prodotto e la sua distribuzione tra coloro che hanno contribuito al processo produttivo; fare conoscere i mezzi impiegati per la valorizzazione delle persone, l'innovazione tecnologica, l'attività di formazione, l'igiene e la sicurezza sul lavoro, la prevenzione dei rischi ambientali.

BILANCIO SOSTENIBILITÀ (SUSTAINABILITY REPORT). Forma di comunicazione più completa che comprende tutte le dimensioni del concetto di sostenibilità: sostenibilità ambientale come capacità di mantenere la qualità e riproducibilità delle risorse naturali; sostenibilità sociale come capacità di garantire condizioni di benessere e opportunità di crescita nel rispetto dei diritti umani e del lavoro; sostenibilità economica come capacità di generare reddito, profitti e lavoro. È un bilancio che si basa su un triplice approccio (*Triple Bottom Line* o *Triple P Approach*) con cui analizza le "3P", ovvero la persona (*People*), l'ambiente (*Planet*) e il profitto (*Profit*).

BUSINESS TO BUSINESS (B2B). Si intende che tutte le imprese sono clienti e fornitori le une delle altre. Nascono dei problemi quando c'è asimmetria, cioè quando un attore è più forte di un altro, quando questo attore approfitta della propria situazione di potere e di vantaggio. La responsabilità sociale si inserisce in questo contesto per auto-limitare la posizione di forza e dare così valore al rapporto fiduciario tra gli attori.

CAPACITÀ DI CARICO. Quantità di inquinamento e rifiuti che il pianeta è in grado di sopportare.

CAPITALE NATURALE CRITICO. Il livello minimo necessario alla riproducibilità biologica dell'ecosistema. Nel capitale naturale rientrano beni non facilmente monetizzabili come la biodiversità, la specie a rischio estinzione e gli ecosistemi.

CAPITALE SOCIALE. Si intende generalmente il grado di coesione e di fiducia esistente tra gli individui di una determinata comunità. Le organizzazioni necessitano di una struttura di relazioni fiduciarie tra attori, durevole nel tempo, per favorire la cooperazione in un contesto territoriale.

CAPITALE UMANO. Definisce lo stato di salute, il benessere e le potenzialità dei singoli individui. Comprende variabili quali la salute mentale e fisica delle persone, il grado di istruzione, le motivazioni e le capacità lavorative.

CAUSE RELATED MARKETING. Processo di marketing in cui le imprese, organizzazioni non profit o cause di utilità sociale formano una partnership strategica al fine di promuovere un'immagine, un prodotto o un servizio traendone reciprocamente un beneficio. È un investimento di risorse ed energie per il raggiungimento di due scopi paralleli e cooperanti: il sostegno ad una causa sociale ed il perseguimento degli scopi commerciali delle aziende.

CITTADINANZATTIVA. Organizzazione di impegno civico costituita nel 1978 che opera per la promozione e la tutela dei diritti del cittadino affermando il suo ruolo non solo come elettore e contribuente, ma anche come soggetto attivo nella vita quotidiana della democrazia. La missione di **Cittadinanzattiva** trova il suo fondamento nell'art. 118 della Costituzione, che riconosce il valore dell'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo sviluppo di attività di interesse generale, vincolando le autorità pubbliche a favorirne lo sviluppo.

CITTADINANZA D'IMPRESA. L'impegno permanente da parte delle aziende private ad introdurre al centro delle loro strategie l'integrazione tra esigenze di mercato e nuove responsabilità sociali. Alcune imprese stanno maturando esperienze innovative di alleanze e collaborazioni con organizzazioni del terzo settore nella promozione di iniziative ad alto contenuto sociale.

CODICE ETICO. Insieme di principi etici, valori fondamentali e regole generali di condotta (diritti e doveri), attraverso i quali l'impresa chiarisce le proprie responsabilità etiche e sociali verso i vari stakeholder e si impegna pubblicamente a rispettarli.

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER. Attività di consultazione degli stakeholder (attraverso indagini conoscitive, interviste, ecc.) intraprese in modo sistematico su singole questioni per approfondire la comprensione degli interessi, aspettative e bisogni degli stakeholder al fine di formulare o rivedere le politiche aziendali.

COMITATO ETICO. Organismo aziendale composto da rappresentanti delle diverse funzioni aziendali e da membri esterni, che ha il compito di esprimere pareri vincolanti su questioni etiche in azienda, risolvere casi portati alla sua attenzione, definire il piano di comunicazione e di formazione etica in attuazione del codice e supervisionare l'elaborazione delle politiche aziendali.

COMMERCIO EQUO E SOLIDALE (CEES). Modalità di relazione commerciale tra i produttori del Sud del mondo e i consumatori finali del Nord, alternativa a quella tradizionale. Hanno diritto al marchio che identifica i beni del CEES quei prodotti alimentari e di artigianato realizzati nei paesi in via di sviluppo e venduti nei paesi industrializzati, che possiedono una serie di caratteristiche peculiari che qualificano il loro processo di produzione e di scambio: prezzo equo, piena dignità del lavoro, pre-finanziamento per l'acquisto dei prodotti, sostenibilità ambientale, trasparenza. Il prezzo del prodotto comprende un guadagno che va al produttore per una vita dignitosa e un surplus per investirlo nella produzione.

COMMUNITY INVESTMENT. Forme di investimento fatte nella comunità, in progetti ed attività che portano beneficio diretto alla collettività, specialmente a quelle categorie di persone o imprese che più difficilmente riescono ad avere accesso al credito tramite i circuiti tradizionali. I beneficiari ricevono il finanziamento sulla base del progetto presentato piuttosto che sulle garanzie patrimoniali fornite.

CONFLITTI AMBIENTALI. Sono conflitti di interesse per l'uso, il possesso o la proprietà di risorse ambientali scarse. Riguardano progetti di tutela e di rilevante impatto ambientale. I progetti sono di dimensione territoriale, di pubblica utilità e irreversibili.

OBIETTIVO CONSIGLIO EUROPEO DI LISBONA. L'obiettivo è fare diventare l'Europa l'economia della conoscenza più competitiva e più dinamica del mondo, capace di una crescita economica sostenibile accompagnata da un miglioramento quantitativo e qualitativo dell'occupazione e da una maggiore coesione sociale.

CONSUMATORE-CITTADINO CRITICO. È un soggetto che concorre a definire e talvolta a produrre, congiuntamente ai vari soggetti di offerta, quello di cui ha bisogno. Il consumatore critico vuole sapere come un bene è stato prodotto e se nel corso della sua produzione l'impresa ha violato i diritti fondamentali del lavoratore.

CORPORATE GOVERNANCE. Governo dell'impresa. Si usa questa espressione in riferimento alle grandi imprese, soprattutto quelle quotate, che hanno meccanismi di governo complessi. È un sistema di regole interne che definisce la distribuzione dei diritti e delle responsabilità tra i partecipanti (dirigenti, amministratori, azionisti, altre parti interessate) alla vita di una società. Esistono due modelli principali di corporate governance: il modello anglosassone in base al quale l'interesse del consiglio di amministrazione è rivolto principalmente alla creazione di valore per gli azionisti; e il modello renano dell'Europa continentale che prevede un attento bilanciamento tra gli interessi dei vari stakeholder.

DEMOCRAZIA ECONOMICA E PARTECIPAZIONE. Processi di organizzazione del lavoro a livello aziendale per la partecipazione dei lavoratori ai meccanismi decisionali all'interno delle imprese. Si ritiene che il coinvolgimento dei lavoratori, di qualsiasi livello, faciliti il processo di adeguamento continuo alle sfide competitive, valorizzando il contenuto di professionalità, impegno, responsabilità dei dipendenti e dei collaboratori delle organizzazioni aziendali. Secondo l'art. 46 della Costituzione "Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende".

DISLOCURE. Trasparenza. Indica la prassi societaria di divulgare, con frequenza e tempestività, tutte le informazioni rilevanti che riguardano l'attività di un'impresa: la situazione finanziaria, la performance, l'assetto proprietario e la corporate governance. È condizione necessaria per attuare una reale accountability dell'impresa.

ETICHETTA SOCIALE. Parole e simboli apposti su un prodotto al fine di influire sulla decisione di acquisto dei consumatori fornendo una garanzia in merito all'impatto sociale ed etico di un processo commerciale su le parti interessate.

ETHICS HELP-LINE. Linea telefonica appositamente dedicata a ricevere in modo confidenziale domande concernenti gli aspetti etici di comportamenti individuali, procedure organizzative e segnalazioni di possibili violazioni del codice etico.

ETHICS OFFICER. Persona – solitamente un senior manager – responsabile delle questioni etiche all'interno dell'impresa (attuazione del codice etico, auditing etico, formazione etica, ecc.).

ETICA DEGLI AFFARI. L'etica degli affari è analisi filosofica applicata alle istituzioni economiche a vari livelli: macro (mercato), meso (impresa) e micro (decisioni individuali) al fine di valutare la giustificazione morale di istituzioni economiche, strategie organizzative e comportamenti individuali. L'etica degli affari è un processo per tradurre in azioni e decisioni i propri valori.

ETICA DEL COWBOY. Visione economica di una frontiera che si sposta sempre senza limiti nelle risorse da sfruttare.

ETICA DELL'ASTRONAUTA. Visione economica di uno spazio limitato con poche risorse da sfruttare. Oggi si tende verso questa etica perché il sottosistema economico (popolazione e capitale), che prende risorse dall'esterno, si è allargato quasi fino all'ecosistema globale.

FINANZA ETICA. La finanza etica non ha come obiettivo il profitto e si fonda su un modello operativo diverso o alternativo a quello capitalistico tradizionale. L'obiettivo è la ricerca di una finalità sociale dell'attività finanziaria. In Italia si fanno promotori della finanza etica il terzo settore, il volontariato, l'associazionismo.

FORMAZIONE ETICA. Insieme delle attività che sviluppano e adeguano nel tempo la capacità di riconoscere, analizzare e risolvere i dilemmi etici a livello organizzativo attraverso strumenti concettuali filosofici, economici, giuridici ed organizzativi. Si rivolge a tutti i collaboratori per comunicare e creare condivisione attorno ai valori e ai principi del codice etico aziendale.

IMPRESA SOCIALE. Organizzazione che si occupa della produzione di beni e servizi di utilità sociale. La legge prevede che questa attività possa essere esercitata solo nella forma della società cooperativa con lo scopo di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana ed alla integrazione sociale dei cittadini". Ci sono imprese (cooperative) sociali di tipo A relative ai servizi socio-sanitari ed educativi; e di tipo B che riguardano l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate. L'impresa sociale rientra nella categoria del terzo settore, nella quale fanno parte anche il volontariato, l'associazionismo sociale, le fondazioni, le organizzazioni non lucrative di utilità sociale (ONLUS).

IMPRONTA ECOLOGICA. L'impronta ecologica è stata introdotta nel 1996 da Wackernagel e Rees dell'Università della British Columbia in Canada. Si tratta di un indicatore sintetico di sostenibilità ambientale in grado di stimare l'impatto che una produzione ha sull'ambiente. Calcola l'area di terreno produttivo necessaria per fornire tutte le risorse utilizzate, e per riassorbire tutte le emissioni prodotte. L'impronta ecologica rappresenta la domanda umana di aree biologicamente produttive (capacità biologica). L'impronta ecologica di una persona misura il consumo alimentare, materiale ed energetico basandosi sulla superficie terrestre o marina necessaria a produrre ad assorbire tali risorse. In altre parole misura quanti ettari di terra abbiamo bisogno per i nostri consumi e i nostri rifiuti.

MISSIONE. La missione è ciò che l'organizzazione cerca di realizzare. La mission deve fungere da faro per l'organizzazione, deve essere fattibile, deve coinvolgere le persone e stimolare il senso di appartenenza.

LIFE CYCLE ANALYSIS (LCA). Analizza l'impatto ambientale di un bene dalla culla alla tomba, vale a dire nella fase di produzione, di distribuzione, di consumo e di rifiuto. C'è una responsabilità estesa del produttore che va dalla materia prima alla distruzione del prodotto finito, in quanto ciascun bene incorpora in sé un carico di impatti diretti ed indiretti sulla società e sull'ambiente.

MANAGERIAL CAPTURE. Si riferisce alla possibilità per i vertici aziendali e consulenti, di rendere il bilancio sociale prevalentemente uno strumento di immagine aziendale o un abile esercizio di pubbliche relazioni, piuttosto che un documento neutrale di accountability verso la società civile.

NUOVA DEFINIZIONE DI IMPRESA. Organizzazione economica, costituita da un complesso di interlocutori interni ed esterni, che – mediante la combinazione di risorse differenziate – svolge processi di acquisizione e produzione di beni e servizi allo scopo di creare e distribuire valore tra tutti i suoi partecipanti.

PARTNERSHIP. Il termine indica un rapporto di stretta collaborazione in cui due o più organizzazioni si trovano a condividere determinati scopi e mettono a disposizione le proprie risorse operative per il raggiungimento di tali obiettivi. La partnership favorisce il dialogo e lo scambio di idee, elemento determinante per una corretta valutazione e gestione dei rischi di tipo ambientale e sociale.

RENDICONTAZIONE ETICO-SOCIALE. Attività di public reporting (bilancio sociale, ambientale, di sostenibilità) con le quali l'impresa comunica periodicamente all'esterno una misurazione dell'impatto sociale, ambientale ed economico delle proprie attività, una valutazione dei risultati ottenuti in relazione agli impegni assunti e agli effetti prodotti sui diversi stakeholder.

REPUTAZIONE. La reputazione è una fra le risorse più importanti per il successo duraturo di un'impresa perché consente agli stakeholder di fidarsi e di cooperare con l'azienda in modo che le transazioni avvengano con bassi costi di contrattazione. Le motivazioni che spingono un'impresa ad applicare criteri di responsabilità sociale nelle scelte di business fanno leva sugli effetti di reputazione.

RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA (RSI). CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR). Il libro Verde della Commissione Europea "Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese" definisce la Responsabilità sociale d'impresa (RSI) come "l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate. Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili, ma anche andare al di là, investendo nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate". La RSI è un modello di governance allargata con una gestione aziendale responsabile non solo nei confronti della proprietà (azionisti), ma anche verso quei portatori di interesse che influenzano o sono influenzati dall'attività d'impresa. L'idea della responsabilità sociale è un'impresa che presta attenzione al mondo intorno, nella convinzione che il benessere generale l'aiuti nel suo cammino verso il profitto e garantisca una strada più lunga. La RSI è strettamente collegata alla collocazione geografica e alla cultura dell'azienda.

RICICLAGGIO RIFIUTI. Riciclare significa rimettere in circolazione come "materie prime", con l'aggiunta della qualifica di "secondarie", materiali e sostanze ricavati da un adeguato trattamento dei rifiuti. In questo modo, gli scarti di un processo produttivo o di un consumo diventano input di un altro processo, diverso o analogo al precedente. C'è una valorizzazione del rifiuto che si trasforma in risorsa. La ritrasformazione dei rifiuti della produzione in nuovi elementi rilanciati nel circuito della produzione e pertanto del consumo. Diventano nuovamente oggetto di commercio.

SOCIAL ACCOUNTABILITY. SA 8000. SA 8000 è uno standard internazionale di certificazione volontario del rispetto dei diritti dei lavoratori ispirato alle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e alla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino. È stato promosso alla fine del 1997 sull'onda delle campagne delle Associazioni di tutela dei diritti civili dei lavoratori dei paesi in via di sviluppo. L'SA8000 ha ricadute diverse da paese a paese perché c'è la diversità dei diritti dei lavoratori. La sua mission è migliorare globalmente le condizioni di lavoro, fornire una norma universale per tutti i mercati e le nazioni, lavorare in parallelo con le organizzazioni del lavoro e per i diritti umani a livello mondiale, fornire beneficio al mercato e ai consumatori. I suoi principi sono la pervasività con l'influenza del cliente sul fornitore per tenere sotto controllo tutta la filiera produttiva e il coinvolgimento della società civile. Le disposizioni principali riguardano il divieto di lavoro infantile e obbligatorio, la garanzia di un

luogo di lavoro sicuro, il rispetto dei diritti sindacali, e il divieto di effettuare o sostenere qualsiasi tipo di discriminazione. Granarolo, Coop e Piacenza 74 sono organizzazioni che hanno adottato SA8000.

SISTEMI DI GESTIONE AMBIENTALE (SGA). Strumenti volontari ai quali le imprese fanno ricorso con l'obiettivo di potenziare la competitività e l'immagine pubblica, e ridurre i rischi derivanti da obblighi imposti da una normativa in continuo divenire. Le organizzazioni che vogliono implementare un SGA possono optare tra diversi sistemi: ISO 14001 elaborato dall'Organizzazione internazionale per la standardizzazione; EMAS, un sistema di ecogestione e ecoaudit, presentato nel 1993 sotto forma di Regolamento (761/2001) delle Comunità Europee. Entrambi i sistemi consentono all'azienda di richiedere la certificazione (l'attestazione della piena corrispondenza fra il sistema realizzato e quello descritto dalla norma di riferimento) da parte di organismi accreditati, ovvero il Comitato Ecolabel ed Ecoaudit (organo pubblico) per EMAS e dal SINCERT per ISO 14001. I SGA si articolano secondo una sequenza logica che lega le fasi di pianificazione, azione, verifica e correzione, e tendono all'obiettivo del miglioramento continuo.

STAKEHOLDER. Portatore di interesse. L'espressione nasce dalla consuetudine di farsi aiutare da qualcuno quando si pianta un bastone in terra: lo stakeholder è colui che tiene (hold) il bastone (stake) e ha l'interesse affinché chi martella con la mazza non sbagli la mira. Di qui la traduzione come portatore di interesse o parte interessata. Sono attori (persone o organizzazioni) che hanno una posta in gioco, una scommessa, e possono influenzare i processi di business o ne sono influenzati. Gli stakeholder possono essere soggetti interni all'organizzazione aziendale come il management, i lavoratori, gli azionisti; oppure esterni, come i clienti, i fornitori, le autorità pubbliche, la comunità locale. Sono coloro che sopportano una porzione di rischio poiché hanno investito del capitale (umano o finanziario), o qualche tipo di valore in un'Organizzazione, oppure subiscono l'output dell'attività di impresa (Clarkson, 1994). Ci sono tre concetti economici fondamentali: rischio, investimento, valore. Gli stakeholder investono risorse nell'organizzazione aziendale, rischiano, e si aspettano dall'impresa di ricevere valore.

SVILUPPO SOSTENIBILE. Lo sviluppo è sostenibile se soddisfa i bisogni delle generazioni presenti senza compromettere le possibilità per le generazioni future di soddisfare i propri bisogni. La sostenibilità necessita di conciliare tre dimensioni che sono quelle dell'equilibrio economico, ambientale e sociale.

VALORE AGGIUNTO. Misura la ricchezza prodotta nell'esercizio d'impresa e distribuita tra soggetti aziendali ritenuti interni: azionisti, dipendenti, finanziatori, pubblica autorità.

VALUTAZIONE IMPATTO AMBIENTALE. Analisi dell'impatto di un'operazione o di un progetto di un'impresa sull'ambiente.

VISIONE ETICA. La Visione Etica d'impresa identifica il criterio etico di bilanciamento dei molteplici interessi degli stakeholder, ricostruendo in un quadro unitario Missione, ovvero le finalità che l'impresa intende perseguire e le conseguenze che intende generare, e Valori dell'organizzazione.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Norma / Legge / Decreto	Titolo
EN ISO 9000	Sistemi di gestione per la qualità. Fondamenti e terminologia.
UNI EN ISO 9001	Sistemi di gestione per la qualità – Requisiti
UNI EN ISO 9004	Sistemi di gestione per la qualità – Linee guida per il miglioramento delle prestazioni
UNI EN ISO 19011	Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale
D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81	Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
OHSAS 18001	Occupational health and safety management system- Requirements
OHSAS 18002	Occupational health and safety management system- Guidelines for the implementation of OHSAS 18001
Linee guida ISPESL	Linee guida SGSL 2001- linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
Legge n. 123/07 del 3 agosto 2008	Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia
D. Lgs 196/2003	Codice in materia di protezione dei dati personali
D. Lgs n.106 del 5 agosto 2009	Disposizioni integrative e correttive del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n.81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
D. Lgs. Del 7 Dicembre 2009	"Istruzioni del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti (...)" (SISTRI)
SA8000	Social Accountability 8000
Convenzioni ILO n.1	Orario di lavoro
Convenzioni ILO n.29	Lavoro forzato o obbligato
Convenzioni ILO n.87	Libertà di associazione
Convenzioni ILO n.98	Diritto di organizzazione e diritto alla contrattazione collettiva
Convenzioni ILO n.100	Eguaglianza di retribuzione tra uomo e donna
Convenzioni ILO n.102	Previdenza Sociale – Standard minimi

Convenzioni ILO n.105	Abolizione del lavoro forzato
Convenzioni ILO n.111	Discriminazione in materia di impiego e di professione
Convenzioni ILO n.131	Definizione del minimo salariale
Convenzioni ILO n.135	Protezione rappresentanti dei lavoratori in azienda e loro agevolazioni
Convenzioni ILO n.138	Età minima per l'assunzione all'impiego
Convenzioni ILO n.155	Salute e sicurezza dei lavoratori
Convenzioni ILO n.159	Riabilitazione professionale e impiego delle persone disabili
Convenzioni ILO n.169	Popoli indigeni e tribali
Convenzioni ILO n.177	Lavoro a domicilio
Convenzioni ILO n.182	Peggiori forme di lavoro minorile
Convenzioni ILO n.183	Protezione della maternità
Raccomandazione ILO n.116	Riduzione dell'orario di lavoro
Raccomandazione ILO n.146	Età minima
Raccomandazione ILO n.164	Salute e sicurezza
Convenzione ONU	Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
Convenzione ONU	Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
Convenzione ONU	Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici
Convenzione ONU	Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia
Convenzione ONU	Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
Convenzione ONU	Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
L 20/05/1970 n.300	Statuto dei Lavoratori
L 19/01/1955 n.25	Disciplina dell'apprendistato
L 17/10/1967 n.977	Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti
L 19/12/1984 n.863	Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali
L 06/09/2001 n.368	Normativa in materia di contratti a termine

L 09/12/1977 n.903	Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro
L 10/04/1991 n.125	Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro
L 29/05/1982 n.297	Disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica
L 14/08/1996 n.493	Attuazione della direttiva 92/58/CEE concernente le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o di salute sul luogo di lavoro
D. Lgs 26/05/97 n.152	Obbligo di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o rapporto di lavoro
L 24/06/1997 n.196	Norme in materia della promozione dell'occupazione
L n.108 del 1990	Disciplina dei licenziamenti individuali
D.Leg 262/00	Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 345/99 in materia di protezione di giovani sul lavoro
L n.409 del 1998	Conversione in legge, con modificazioni del decreto legge 29 settembre 1998 n.335, recante disposizioni urgenti in materia di lavoro straordinario
D.leg 8 Aprile 2003 n.66	Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.
L n.53 del 2000	Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città
DIR 76/207/CEE	Attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro
DIR 91/383/CEE	Miglioramento della sicurezza e salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o rapporto di lavoro interinale
DIR 94/33/CEE	Protezione dei giovani sul lavoro
DIR 75/117/CEE	Parità della retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e femminile
DIR 89/391/CEE	Attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro
Codice di condotta ILO	Codice ILO di Comportamento HIV AIDS