Le attese della comunità civile si sono evolute considerevolmente negli ultimi anni: sono divenute sempre più sensibili al comportamento etico delle imprese e hanno imparato a riconoscere, dietro il prodotto o il servizio, il processo produttivo che lo ha generato. La globalizzazione dei processi produttivi, dei mercati oltre i confini e all'interno del nostro paese necessita da parte delle imprese maggiore impegno e maggior controllo diretto.

A questo proposito Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A. si è attivato per avviare uno "stile gestionale" socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento dei portatori di interessi interni ed esterni e al controllo del processo produttivo. Diventa prioritario, quindi, promuovere uno stile che difenda i diritti umani e il rispetto della persona, ispirando ogni rapporto di mercato, specialmente nelle situazioni più a rischio, ai principi di trasparenza, equità ed efficienza.

Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A. ha fatto propri i suddetti principi concretizzandole nelle sue scelte di politica gestionale e ne ha garantito il rispetto con l'implementazione della norma SA8000, che costituisce il primo standard a livello internazionale con cui si garantisce l'azienda come socialmente responsabile, impegnandosi al rispetto delle regole dell'etica del lavoro e ricusando apertamente tutte le condizioni lavorative caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dall'iniqua retribuzione e dall'insalubrità del luogo di lavoro. Tale norma, riferendosi a quanto indicato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), alla Dichiarazione Universale dei diritti umani, alla Convenzione ONU per i diritti del bambino e alla Convenzione delle Nazioni unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne, stabilisce una serie di prescrizioni alle quali un'azienda socialmente responsabile deve attenersi.

Tale modello SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle imprese e della filiera verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

- il lavoro minorile e infantile
- il lavoro forzato e obbligato
- la discriminazione
- le condizioni per la salute e la sicurezza
- le pratiche disciplinari
- la libertà d'associazione
- lo stipendio e l'orario di lavoro

Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A. ha riconosciuto l'opportunità e il dovere di conformarsi a questi standard, non solo per testimoniare in prima persona il dovere di rispettare i diritti umani e dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri partner e fornitori. L'obiettivo ultimo di questo lavoro è quello di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub-fornitori influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale.

L'adozione dello standard SA8000 porta a privilegiare le imprese che dimostreranno, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche sociali, senza generare oneri aggiuntivi al Cliente.

| | |
|---|---|
| **LAVORO INFANTILE E MINORILE**<br>• **non impiegare persone di età inferiore ai 16 anni**<br>• **garantire ai minori di 18 anni formazione qualificata** | Non impiegare lavoro infantile nella manifattura di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 16 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza per loro idonea. Garantire ai lavoratori minorenni effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 138-ILO 182 e la Raccomandazione 146, nonché il D. Lgs 345/99 integrato dal D. Lgs 262/00, la L.25/55, la L 977/67, la L.451/94 |
| **LAVORO FORZATO E OBBLIGATO**<br>• **non impiegare persone che non siano libere di interrompere il contratto di lavoro, come da normativa** | Non impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti dell'azienda), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzioni), che non sia tutelato da una forma di contratto Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 29-ILO 105, nonché la L. 300/70, la L. 108/90, L. 297/82, D. Lgs 152/97 In particolare vuol dire non utilizzare lavoro nero, soprattutto nella forma del caporalato, garantire, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori. |

Documento di proprietà di Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A.: riproduzione vietata

| | |
|---|---|
| **SALUTE E SICUREZZA**<br>• **garantire un ambiente di lavoro sicuro e non malsano** | Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia. Qualora vengano fornite mense e abitazioni ai dipendenti, queste stesse devono essere salubri, sicure e conformi alle normative locali in materia di sicurezza ambientale.<br>Questo significa rispettare la Convenzioni ILO 155, nonché il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche, la L 638/83, D. Lgs 493/96, Dir CEE 89/391, Dir CEE 94/33, Dir CEE 91/383.<br>Nello specifico attenersi ai contenuti del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. significa essere conformi a questo requisito, in particolare bisogna prestare attenzione all'impiego dei DPI, alla presenza sul luogo di lavoro della squadra di emergenza e dei presidi di emergenza (estintori, cassetta PS), effettuare con serietà analisi dei rischi e formazione completa, comprensibile e efficace per tutti i lavoratori (analfabeti, stranieri…), procedere a interventi correttivi in seguito a segnalazioni |
| **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**<br>• **non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale** | Garantire ai lavoratori la libertà di associarsi, se lo desiderano, e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze o restrizioni.<br>Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 87- ILO 135- ILO 98, nonché la L. 300/70, Accordo interfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 20/12/93, CEE 9/12/89.<br>In pratica la libertà di associarsi al sindacato deve essere assicurata non esercitando pressioni su chi aderisce, non discriminandoli nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale |
| **DISCRIMINAZIONE**<br>• **selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità**<br>• **trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendogli pari possibilità e condizioni** | Selezionare i lavoratori indipendentemente da età, sesso, razza, religione, credo politico e spirituale. Impiegare i lavoratori in base alle loro abilità lavorative, evitando ogni genere di discriminazione. E' necessario vengano garantite le pari opportunità di genere e non devono essere effettuati trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa religione, razza, credo politico o spirituale. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 111- ILO 100- ILO 159- ILO 177, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne, nonché la L.300/70, la L.903/77, la L.125/91, la L. 40/98 - la L. 53/2000, la L.53/00, DLgs 151/01, Dir. CEE 75/117, Dir. CEE 76/207, la L.108/90<br>Evitare i due tipi di discriminazione più frequenti da parte della Direzione: non offrire alle donne ruoli di direzione, assumere gli extracomunitari esclusivamente ai livelli più bassi, indipendentemente da livello di studio e competenza linguistica. Ma molto più importante è attivarsi contro la discriminazione tra lavoratori: per razza, religione, provenienza geografica, da disincentivare, con apposita formazione, interventi... |
| **PRATICHE DISCIPLINARI**<br>• **manifestare rispetto per i lavoratori nelle azioni, nelle parole, nei comportamenti** | Trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea. Le pratiche disciplinari dei fornitori devono conformarsi con tutte le leggi locali applicabili e i regolamenti per i lavoratori in uso.<br>Questo significa rispettare la Convenzione ILO 29, nonché la L.758/94 Si deve prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "mobbing", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a non utilizzare come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari |

Documento di proprietà di Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A.: riproduzione vietata

| | |
|---|---|
| **ORARIO DI LAVORO**<br>• **Non far lavorare più di 40 ore la settimana, né chiedere più di 8 ore di straordinario, concordato con il lavoratore**<br>• **Non chiedere straordinari abitualmente** | L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo e non superare le 8 ore settimanali. Ai dipendenti deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo su sette. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 98, nonché la L. 300/70, la L. 196/97, la L. 264/58, la L. 409/98. In particolare è importante programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste. |
| **RETRIBUZIONE**<br>• **assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa** | Garantire ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa.<br>Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 100- ILO 131, nonché la L. 300/70, la L. 297/82, la L. 863/84, la L. 230/62 |
| **SISTEMA DI GESTIONE** | I fornitori devono impegnarsi a:<br>• estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito<br>• registrare in modo accurato e completo tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo, al fine di rafforzare il controllo su tutta la filiera<br>• Informare il personale interno all'azienda in merito ai requisiti dell'SA8000<br>• Se necessario effettuare le eventuali azioni correttive richieste |

Il codice di condotta di Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A. è divulgato in azienda mediante consegna diretta, all'esterno mediante pubblicazione sul sito internet e anche ai propri fornitori (allegato al questionario informativo) nella consapevolezza che il coinvolgimento nelle tematiche sociali è fondamentale per il mantenimento della qualificazione annuale.
Per completezza si riporta anche la procedure per le segnalazioni e i reclami, disponibile anche sul sito internet aziendale.

### SEGNALAZIONI E RECLAMI

Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A. al fine di assicurare a tutte le **Parti Interessate** di poter contribuire attivamente al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, ha predisposto un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti l'applicazione della norma SA 8000.

Il reclamo è uno strumento messo a disposizione degli utenti del Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A. per segnalare eventuali disfunzioni nei servizi ricevuti.

Un'osservazione e un suggerimento sono indicazioni fornite dagli utenti tese a segnalare eventuali aree di miglioramento nella fruibilità dei servizi erogati.

Le suddette segnalazioni possono essere inoltrate all'Azienda per iscritto, servendosi dell'apposita cassetta dei suggerimenti presente all'ingresso dipendenti, per e-mail o mediante una comunicazione scritta da inviare all'attenzione del **Social Performance Team**:

- Via mail a *info@pastaliguori.com* oppure *a.gargiulo@pastaliguori.com*
- Via fax al n° 081/8726840
- Via posta ordinaria all'indirizzo Via dei Pastai 44/50 – Gragnano (Na)

Tutte le segnalazioni, purché sottoscritte e/o contenenti riferimenti oggettivi, saranno registrate ed analizzate al fine di attivare, ove possibile, un'azione riparatrice (del singolo caso) o correttiva (per evitarne il ripetersi) e verificarne poi l'esito. Il reclamo / osservazione viene gestito da secondo una procedura interna tesa a:

- verificare la pertinenza del reclamo rispetto ai servizi erogati;
- individuare le cause scatenanti il reclamo / osservazione
- predisporre le misure necessarie al superamento delle cause scatenanti (azioni correttive)
- dare le comunicazioni del caso all'utente

Documento di proprietà di Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A.: riproduzione vietata

Se si desidera inviare un reclamo o segnalazione è disponibile il relativo modulo sul sito internet www.pastaliguori.com oppure sono disponibili i seguenti recapiti dell'organismo di certificazione e del SAAS/SAI.

| | |
|---|---|
| **DNV GL Business Assurance Italia S.r.l.**<br>Via Energy Park, 14<br>20871 Vimercate (MB)<br>Tel.: +390396899905<br>Fax: +390396899930<br>e-mail: feedback.Italia@dnvgl.com | **SAAS - Social Accountability Accreditation Services**<br>15 West 44th Street, 6th Floor<br>New York, NY 10036<br>Phone: +1-212-684-1414<br>Fax: +1-212-684-1515<br>e-mail: saas@saasaccreditation.org |

Documento di proprietà di Liguori Pastificio dal 1820 S.p.A.: riproduzione vietata