



Cartiere**Carrara**  
CARING FOR WHAT'S NEXT

# **BILANCIO SA8000:2014**

<b>REVISIONE</b>	5
<b>REDATTO DA:</b>	RGSA8000: RESPONSABILE GESTIONE SA8000
<b>APPROVATO DA:</b>	SPT: SOCIAL PERFORMANCE TEAM
<b>DATA:</b>	01-04-2021

<b>EVOLUZIONE DOCUMENTO</b>	
09-01-2017	PRIMA EMISSIONE
16-01-2018	SECONDA EMISSIONE
09-01-2019	TERZA EMISSIONE
20-01-2020	QUARTA EMISSIONE
01-04-2021	QUINTA EMISSIONE

# INDICE

<b>1. INTRODUZIONE.....</b>	<b>4</b>
<b>2. PRESENTAZIONE CARTIERE CARRARA S.P.A. ....</b>	<b>5</b>
<b>3. I REQUISITI DELLA NORMA SA8000 E GLI OBIETTIVI AZIENDALI.....</b>	<b>9</b>
3.1 IL LAVORO INFANTILE.....	9
3.2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO.....	13
3.3 SALUTE E SICUREZZA .....	14
3.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA .....	15
3.5 DISCRIMINAZIONE.....	17
3.6 PROCEDIMENTI DISCIPLINARI.....	22
3.7 ORARIO DI LAVORO .....	23
3.8 RETRIBUZIONE .....	24
<b>4. SISTEMA DI GESTIONE .....</b>	<b>25</b>
4.1 POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI .....	25
4.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM.....	26
4.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI .....	26
4.4 ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO.....	27
4.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE.....	28
4.6 GESTIONE E RISOLUZIONE RECLAMI.....	28
4.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE .....	29
4.8 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE .....	30
4.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ .....	31
4.10 GESTIONE DEI FORNITORI E SUBFORNITORI .....	31

# 1. INTRODUZIONE

Il presente documento ha lo scopo di diffondere in modo trasparente, chiaro e completo, ai dipendenti, fornitori, clienti e tutte le istituzioni e le persone con cui la società entra in contatto, gli obiettivi che Cartiere Carrara S.p.A. ha inteso perseguire al fine di garantire un ambiente di lavoro socialmente responsabile e una crescita professionale dei dipendenti nel pieno rispetto dei requisiti della norma SA8000:2014.

La società Cartiere Carrara S.p.A. intende, attraverso la certificazione SA8000, distinguersi come azienda socialmente utile, perseguendo una politica orientata all'osservanza dei diritti fondamentali dei lavoratori e alla salute e sicurezza delle condizioni del luogo di lavoro, nel pieno rispetto dei requisiti della norma.

Il presente Bilancio SA8000 è lo strumento di cui l'azienda ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli stakeholder ed a chiunque sia interessato, un mezzo di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della norma SA8000 adottata in azienda nella versione SA8000:2014.

Nello specifico il Bilancio SA8000 viene redatto annualmente e copia del presente documento è fornita ai Rappresentanti dei Lavoratori SA8000 (RLSA8000) dei vari siti aziendali e ai membri del Social Performance Team (SPT).

Una copia è anche disponibile nelle bacheche dei vari siti.

Per gli stakeholders esterni, il Bilancio SA8000 è disponibile sul sito [www.cartierecarrara.com](http://www.cartierecarrara.com).

## 2. PRESENTAZIONE CARTIERE CARRARA S.p.A.

**Cartiere Carrara: un'azienda di famiglia con una tradizione centenaria nella produzione della carta.**

**S**iamo una delle principali aziende in Italia e in Europa nella produzione integrata di carta tissue. Di proprietà della famiglia Carrara dal 1873, vantiamo una lunga storia nella produzione di carta di qualità. Grazie ad un processo integrato, produciamo semilavorato trasformandolo in una vasta gamma di prodotti finiti.

**730**  
DIPENDENTI ITALIA E ESTERO

**7**  
SITI PRODUTTIVI

**47**  
PAESI SERVITI

**60**  
LINEE DI CONVERTING

**10**  
MACCHINE CONTINUE

**300.000**  
CAPACITÀ PRODUTTIVA  
(TON/ANNO)

Con 7 siti produttivi in Italia e 730 dipendenti, possiamo produrre 300 mila tonnellate di carta tissue in pura cellulosa e in carta riciclata servendo clienti in 47 paesi europei ed extra-europei. Il Gruppo è uno dei principali produttori e trasformatori europei di carta, interamente made in Italy.

Asciugamani, Asciugatutto, Carta Igienica, Fazzoletti, Veline, Tovaglie e Tovaglioli di alta qualità sono il frutto di una passione tramandata da cinque generazioni, di personale altamente specializzato e di continui investimenti in tecnologia e impianti performanti.

Siamo presenti sul mercato sia con soluzioni per uffici, hotel, ristoranti, bar, strutture sanitarie, industrie, ecc. (Divisione "Away-From-Home" / Professional) sia con prodotti per l'igiene destinati al consumo personale e domestico (Divisione Consumer)

La nostra **mission** è quella di portare avanti dal 1873, con serietà e competenza, un'arte antica innovandola continuamente. Offriamo prodotti tissue di alta qualità, utilizzando le più recenti innovazioni tecnologiche nel rispetto dell'ambiente e della comunità.

I nostri valori consistono nel fornire prodotti e servizi ad alto livello qualitativo, nell'innovazione dei processi e delle tecnologie, nell'impegno continuo per le persone e per l'ambiente, nel credere nell'impresa che rappresenta la nostra storia ed il nostro futuro.

Abbiamo adottato un **Codice Etico** che fissa i valori e i principi ai quali i soci, gli amministratori e i dipendenti si devono conformare nel perseguimento degli obiettivi aziendali e che chiediamo di rispettare anche ai nostri partner, collaboratori e fornitori.

Nel definire il nostro Codice Etico ci siamo ispirati ai 10 principi del Global Compact ONU in materia di diritti umani e del lavoro, sostenibilità ambiente e della lotta alla corruzione che consideriamo pilastri del nostro essere impresa.

Il rispetto di questi principi punta a garantire elevati standard etici e morali della nostra azione, coerentemente ai valori fondamentali di giustizia, onestà, attenzione per le persone, liceità nel lavoro e correttezza negli affari che devono sempre caratterizzare il nostro agire.

Il nostro Codice Etico intende, in particolare, garantire:

- il rispetto dei diritti dell'individuo in ogni loro articolazione;
- il rispetto delle leggi e dei regolamenti degli Stati in cui operiamo;
- la correttezza e la trasparenza nelle operazioni e transazioni, nell'acquisto di beni e servizi, nella gestione di contributi e sponsorizzazioni e, in generale, in ogni attività aziendale;
- la correttezza e la trasparenza nei rapporti con gli stakeholders (istituzioni, portatori di interessi diffusi, ecc. ecc.);
- la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- la tutela dell'ambiente.

Cartiere Carrara si impegna a rispettare i lavoratori, cura i luoghi di lavoro e diffonde la cultura della sicurezza.

Nel tutelare i nostri dipendenti non perdiamo mai di vista i loro diritti e ci assicuriamo che vengano sempre rispettati. Rispetto significa garantire la dignità e la riservatezza del lavoratore al fine di salvaguardare la sua sfera personale e garantire la libertà di pensiero. Per questo incentiviamo e sosteniamo tutte le attività legate alla ricerca, all'elaborazione e all'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica, di chi, ogni giorno, contribuisce a rendere la nostra Azienda un'eccellenza nel suo settore.

Ci siamo posti l'obiettivo di offrire livelli qualitativi sempre più alti sui luoghi di lavoro e lo stiamo facendo grazie all'utilizzo di materiali sicuri e resistenti. Attraverso una costante analisi del rischio, verifichiamo che i nostri macchinari siano conformi ai requisiti di sicurezza e, attraverso un'efficiente procedura di testing, controllo e manutenzione, puntiamo a comprovare la conformità e una sempre più alta affidabilità delle nostre macchine.

Assicurare un ambiente di lavoro non significa solo mantenere e aggiornare i nostri macchinari ma anche attivare misure adeguate che permettano ai nostri operatori di acquisire comportamenti sani e sicuri. Adottiamo misure volte al miglioramento della sicurezza degli

ambienti in termini di prevenzione degli infortuni e tutela della salute del lavoratore. Grazie alla promozione di iniziative finalizzate alla diffusione della cultura della sicurezza, puntiamo a formare e informare correttamente i nostri dipendenti al fine di ridurre i rischi del singolo e dell'ambiente in cui opera.

Il **Team R&D** è integralmente dedicato all'innovazione tecnologica e di prodotto.

Il team può contare su personale altamente specializzato e su un network consolidato di partnership con i principali fornitori di tecnologie cartarie.

Ogni nostra macchina è un pezzo originale. Il processo costruttivo viene affinato e rifinito per far fronte alle necessità di un mercato sempre più veloce e competitivo.

Che si tratti di Paper Machine o Converting Line, l'esperienza secolare della famiglia Carrara, maestri cartai dal 1873, si ritrova in ogni nostra linea di produzione grazie alla passione, all'attenzione e alla cura del dettaglio del nostro Presidente e dei suoi più stretti e qualificati collaboratori.

Grazie a un **laboratorio hi-tech** in cui opera personale altamente specializzato, ci impegniamo costantemente nella microanalisi dei nostri materiali e nella ricerca di nuove tecniche e soluzioni.

Il laboratorio interno controlla il rispetto dei requisiti tecnici, fisici, chimici e microbiologici delle materie prime, secondarie ed ausiliarie utilizzate e dei prodotti realizzati, per garantire il rispetto delle normative e la sicurezza del cliente finale.

Oltre a prestare particolare attenzione all'efficacia ed efficienza dei nostri processi produttivi e alla qualità dei nostri prodotti e servizi, ci impegniamo da sempre affinché il nostro operato sia socialmente etico e sostenibile.

Per questo aderiamo a numerosi sistemi di certificazione volontaria con l'obiettivo di migliorare continuamente e costantemente la nostra azienda:

- UNI EN ISO 9001:2015 per la Qualità
- UNI EN ISO 14001:2015 per l'Ambiente
- UNI EN ISO 45001:2018 per la Salute e Sicurezza
- PEFC e FSC per la Certificazione di Prodotto sulla Catena di Custodia Forestale
- Regolamento ECOLABEL
- Regolamento BLUE ANGEL (Ecolabel Tedesco)
- UNI CEI EN ISO 50001 – Sistema di gestione dell'Energia
- L'azienda applica quanto previsto per Igiene e Sicurezza del prodotto dalle GMP (Regolamento 2023/2006) e dagli standard IFS-HPC e BRC Packaging per la produzione di semilavorato in pura cellulosa e riciclato, tovaglioli, rotoli asciugatutto, carta igienica in rotoli, bobine industriali, lenzuolini medici, asciugamani C-FOLD, Z-FOLD, V-FOLD, veline facciali e fazzoletti.

Per Cartiere Carrara la **sostenibilità** è:

- un **valore**. Abbiamo deciso di contribuire in modo concreto alla tutela dell'ambiente e alla transizione verso un'economia circolare, a una crescita economica sostenibile e al benessere sociale. Nel farlo abbiamo fatto nostri gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile e del Green Deal promosso dall'Unione Europea. La crisi economica e sociale causata dalla pandemia COVID-19 nel corso del 2020 ci spinge a essere ancora più coerenti con questa nostra scelta di fondo
- una **strategia**. Siamo consapevoli che l'impegno per l'ambiente e per la comunità, per migliorare l'efficienza nell'uso delle risorse e sviluppare nuovi modelli di business socialmente e ambientalmente responsabili, è fondamentale anche dal punto di vista della produttività, della competitività economica, del successo delle strategie aziendali.

Pur non rientrando tra i soggetti obbligati, abbiamo deciso di redigere e presentare **volontariamente** il rapporto di sostenibilità come atto di trasparenza, di responsabilità sociale e di coerenza con i nostri valori.

Il rapporto contiene una rendicontazione trasparente e dettagliata delle attività dell'azienda secondo le **linee guida e gli standard internazionali GRI**.



## 3. I REQUISITI DELLA NORMA SA8000 E GLI OBIETTIVI AZIENDALI

### 3.1 IL LAVORO INFANTILE

**OBIETTIVO 2020: Vietare l'impiego di lavoro infantile e minorile nel ciclo produttivo dell'azienda e stanziare dei contributi a sostegno di associazioni per la difesa dell'infanzia.**

**C**artiere Carrara S.p.A. si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori la cui età rientra nella definizione di "bambino" e "giovane lavoratore".  
Non si registrano nell'organico attuale, né nella sua storia pregressa casi di lavoro giovanile né tanto meno infantile.

La società ha redatto un'apposita procedura (PS SA8000-01 Rev.3 del 23-05-2017) che prende in considerazione l'ipotesi in cui nell'azienda o nella catena dei fornitori e/o subfornitori siano stati trovati minori o bambini al lavoro in contravvenzione alla norma o alla legge nazionale, o minori o bambini che siano esposti a situazioni, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la loro salute.

Qualora, a seguito di audit interni all'azienda o presso fornitori e/o subfornitori emergesse una situazione di impiego di lavoro infantile, viene data immediata comunicazione al SPT.

Quest'ultimo provvederà ad aprire una non conformità secondo quanto riportato nella procedura per il controllo delle non conformità e delle azioni correttive e preventive.

Le azioni di rimedio previste nell'ipotesi in cui venga impiegato lavoro infantile possono essere le seguenti:

- assicurare l'istruzione al minore tramite il pagamento delle tasse scolastiche, libri e trasporto per la scuola; per i minori che hanno già assolto agli obblighi scolastici l'azienda metterà a disposizione un percorso formativo professionale compatibile con le attitudini del giovane lavoratore;
- cessazione immediata dell'impiego di lavoro infantile fornendo al minore licenziato un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia;
- fornire un lavoro leggero e sicuro al minore per poche ore al giorno, assicurandosi che il totale delle ore dedicate alla scuola, al lavoro e agli spostamenti da e verso questi luoghi e l'abitazione non superi le 10 ore complessive;

- quando possibile, e se una situazione di particolare difficoltà della famiglia lo richiada, l'azienda cercherà di inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nelle attività di ricerca di occupazione, un familiare del minore, in modo da assicurare il sostentamento finanziario della famiglia ed un alleggerimento delle responsabilità del minore stesso.

Il SPT SA8000 provvederà a redigere il piano di recupero per il minore, determinando:

- la criticità della situazione del minore;
- le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per la specifica situazione in esame.

Alla decisione delle risoluzioni da prendere parteciperanno il SPT SA8000 ed altri soggetti di volta in volta coinvolti.

Consapevole delle difficoltà di gestione della situazione, il SPT SA8000 potrà avvalersi del sostegno di associazioni attive nel settore (assistenti sociali, telefono azzurro, ecc.), che potranno fornire indicazioni sulle modalità più idonee per intrattenere le relazioni con il minore e la sua famiglia.

Per garantire che, anche erroneamente, vengano effettuate o iniziate pratiche di assunzione che non rispettino i presupposti e le regolamentazioni relative all'età del dipendente, è richiesta dalla società, al momento dell'assunzione copia di un documento d'identità.

OBIETTIVO 2020	INDICATORI	RISORSE E RESPONSABILITÀ	TEMPI	RISULTATO
Nessun utilizzo di minori nelle attività lavorative.	Lettere di assunzione.	Ufficio del personale e Direzione.	31-12-2020	No assunzioni di minori.
Fornire contributi alle associazioni per la difesa dell'infanzia.	Fondi raccolti per mezzo di iniziative a favore di enti umanitari.	Ufficio del personale e Direzione.	31-12-2020	Donazioni a favore dell'ospedale Meyer di Firenze, alla Fondazione Un Raggio di Luce e alla Fondazione Tommasino Bacciotti

Cartiere Carrara sostiene il progetto della **Fondazione Tommasino Bacciotti Onlus**.

L'attività della Fondazione è rivolta allo studio e alla cura dei tumori infantili, ed una particolare attenzione è dedicata all'accoglienza delle famiglie colpite da questi problemi.

Con questo progetto la Fondazione mette a disposizione l'uso di appartamenti alle famiglie dei bambini ricoverati presso il Meyer.

Inoltre, in occasione delle Festività Natalizie, Cartiere Carrara ha scelto di fare un regalo speciale per offrire più salute e più prevenzione ai bambini dell'**Ospedale Pediatrico Meyer** di Firenze.

Infine Cartiere Carrara sostiene le attività della **Fondazione Un Raggio di Luce Onlus**. Costituita nel 2004 dall'imprenditore pistoiese Paolo Carrara e dalla sua famiglia, la Fondazione Un Raggio di Luce Onlus sostiene i soggetti più deboli, in particolare donne e bambini, portando avanti all'estero

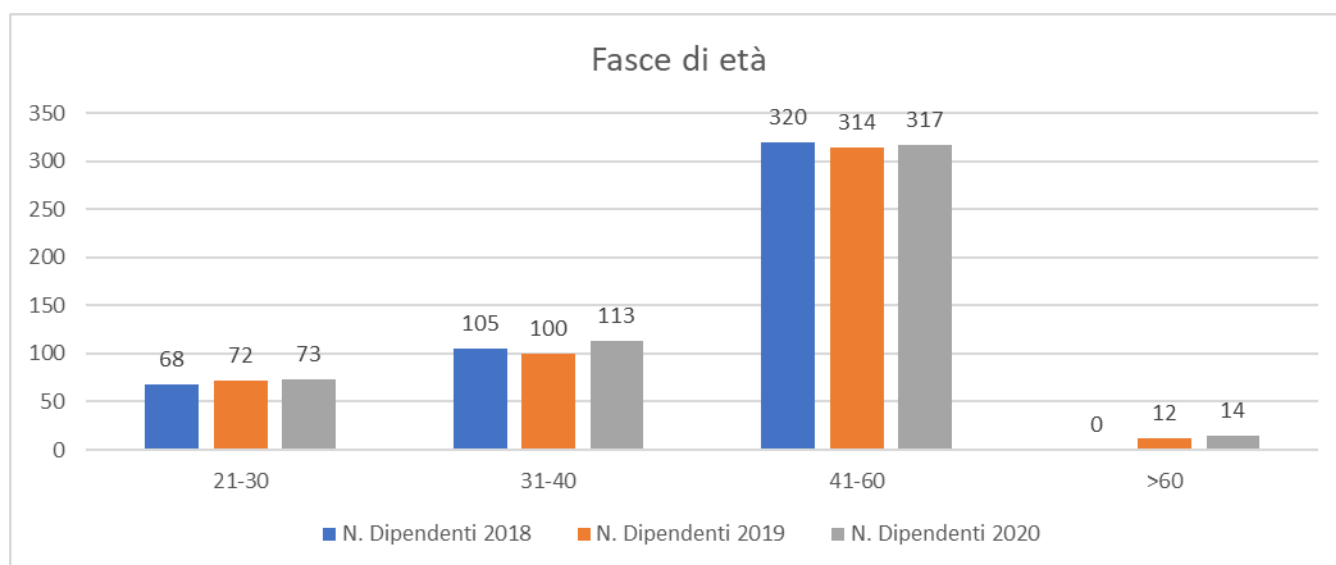
e in Italia attività e progetti di educazione, sanità di base, lotta alla malnutrizione, alfabetizzazione, costruzione di case sicure e dignitose, accesso all'acqua e tutela dei diritti.

Di seguito si riportano i seguenti grafici:

**Grafico n.1:** Suddivisione dell'organico per fasce d'età al 31 dicembre 2020.

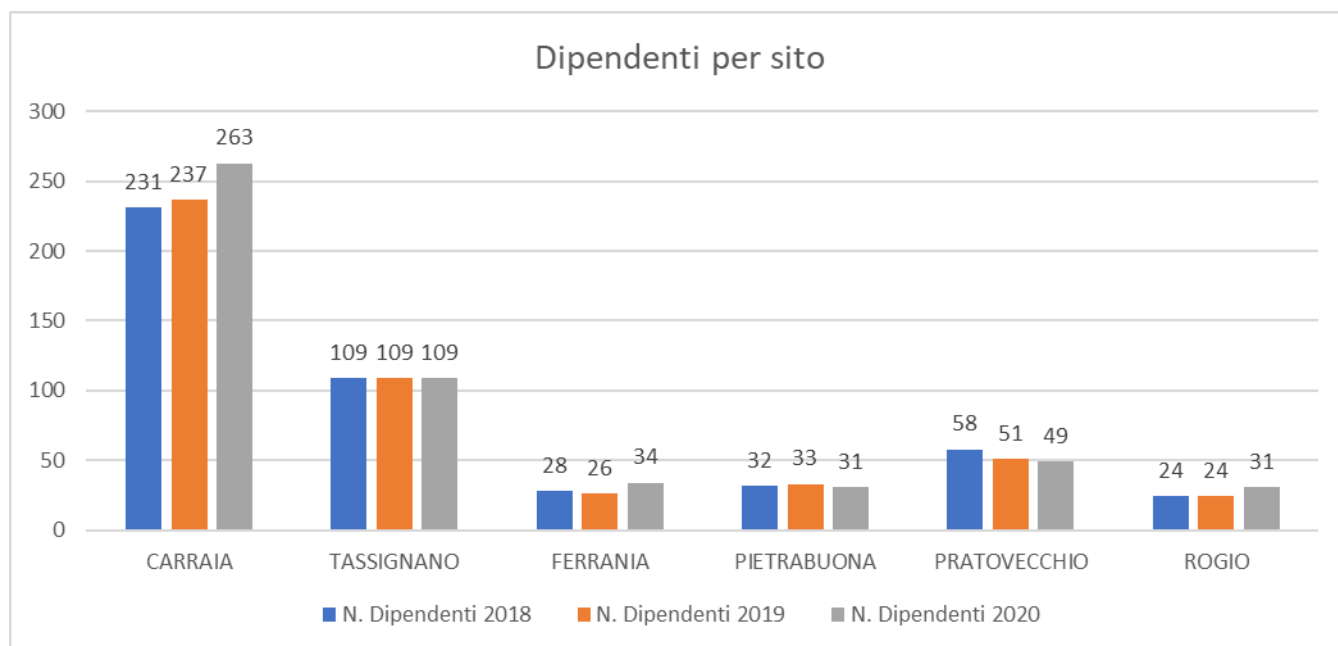
**Grafico n.2:** Suddivisione del numero dei dipendenti per singolo sito al 31 dicembre 2020.

**Grafico n.1**



Rispetto agli anni 2018 e 2019 vi è stato un incremento della fascia d'età 31-40 ed una sostanziale stabilità per la fascia d'età 40-60. Continua l'aumento degli over 60.

**Grafico n.2**



Al 31 dicembre 2020 i lavoratori sono 517, 19 dipendenti in più rispetto al 2019 e 24 dipendente in più rispetto al 2018.

Come si evince dal grafico sopra riportato il maggior numero di dipendenti è presente presso i siti di Carrara dove vi sono numerose linee di Converting in cui viene svolta la maggior parte della produzione della società e di Tassignano dove sono presenti quattro cartiere.

Si segnala che il sito di Pescia ha cessato la sua attività produttiva nel 2020 e che buona parte dei lavoratori sono stati trasferiti presso il sito di Carrara.

## 3.2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

**OBIETTIVO 2020: Somministrazione del questionario di clima aziendale agli impiegati di tutti i siti.**

Cartiere Carrara ha aderito al “Progetto Survey- Gallup Q2”, avente l'obiettivo di stimolare l'engagement delle persone attraverso lo sviluppo, la formazione, il coinvolgimento, la condivisione e il riconoscimento.

Le risposte fornite dai lavoratori sono state esaminate e sono risultate in linea con la media italiana delle società che hanno deciso di aderire a questa tipologia di indagine.

A seguito dell'analisi dei risultati del questionario, sono partiti nel 2020 e proseguiranno nel 2021 dei corsi di formazione per tutti i livelli aziendali sui seguenti aspetti:

- formazione teorico-pratica sulle tecniche di comunicazione,
- formazione teorico-pratica relativa a come comunicare con i lavoratori del proprio gruppo di lavoro,
- formazione esperienziale volta a stimolare atteggiamenti orientati alla sicurezza, in ambito lavorativo e in ambito privato.

### 3.3 SALUTE E SICUREZZA

**OBIETTIVO 2020: Transizione al nuovo standard ISO 45001:2018 per tutti i siti certificati.**

**Riduzione infortuni ed effettuazione sistematica dell'analisi incidente.**

Cartiere Carrara S.p.A. ha provveduto ad adeguare tutti i siti certificati OHSAS 18001:2007 al nuovo standard ISO 45001:2018.

La società assicura la rilevazione e il monitoraggio degli infortuni e delle malattie professionali allo scopo di attivare opportune azioni correttive e di miglioramento e assicura ai propri dipendenti un'informazione e formazione di base, specifica e periodica, relativa ai rischi presenti.

Nella tabella sotto riportata gli infortuni sono stati suddivisi per singolo sito.

Rispetto all'anno precedente, nel 2020 si è confermata la tendenza alla diminuzione del numero degli infortuni.

SITO	NUMERO INFORTUNI PER SITO anno 2018	NUMERO INFORTUNI PER SITO anno 2019	NUMERO INFORTUNI PER SITO anno 2020
<b>Carraia e Pescia</b>	9	6	6
<b>Pietrabuona</b>	0	1	1
<b>Ferrania</b>	5	1	2
<b>Pratovecchio</b>	7	5	4
<b>Tassignano</b>	9	5	3
<b>Via del Rogio</b>	2	0	1
	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>17</b>

## 3.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

**OBIETTIVO 2020: Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.**

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva.

La presenza dei sindacati in Cartiere Carrara S.p.A. è testimoniata dalla partecipazione dei lavoratori alle diverse organizzazioni sindacali.

I rappresentanti sindacali comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Appositi spazi nelle bacheche aziendali sono destinati ad ogni componente sindacale per affiggere comunicazioni, avvisi, ecc. L'azienda mette a disposizione spazi adeguati per tenere assemblee dei lavoratori.

Il totale dei lavoratori iscritti al sindacato è di 157 unità. Rispetto al 2019 non vi è stato un incremento e si confermano i 157 iscritti dell'anno precedente.

Di seguito si riporta il **grafico relativo alle iscrizioni dei lavoratori ai sindacati suddivisi per singolo sito.**

Il maggior numero di iscritti è presso il sito di Carraia, dove vi è il maggior numero di dipendenti e presso i siti di Tassignano e Ex Rotork.

SITO	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
Carraia	82	75	85
Pescia	1	7	0
Pietrabuona	13	11	10
Ferrania	0	0	0
Pratovecchio	30	28	24
Via del Rogio	2	0	4
Tassignano e Ex Rotork	29	32	34

OBIETTIVO 2020	INDICATORI	RISORSE E RESPONSABILITÀ	TEMPI	RISULTATO
Continuare a consentire l'esercizio della libertà di associazione e al diritto alla contrattazione collettiva.	Assenza limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva. Facilitare incontri tra il personale e rappresentanti sindacali.	Rappresentanti dei lavoratori SA8000 Rappresentanti sindacali. Ufficio del personale.	31-12-2020	N. persone iscritte al sindacato.
Diffondere presso i dipendenti le informazioni in merito ai diritti in materia sindacale.	Adibire appositi spazi per riunioni sindacali.	Rappresentanti dei lavoratori SA8000 Rappresentanti sindacali. Ufficio del personale.	31-12-2020	Comunicazioni nelle bacheche dei vari siti.



### 3.5 DISCRIMINAZIONE

**OBIETTIVO 2020: Sensibilizzazione ed informazione del personale (con particolare attenzione nei confronti dei nuovi assunti) sui requisiti della norma SA8000 e sui contenuti del sistema di gestione della responsabilità sociale.**

Cartiere Carrara S.p.A. non pratica alcuna discriminazione del personale nelle assunzioni, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni, nei licenziamenti o pensionamenti, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Per rendere evidente che non sono state poste in essere alcun tipo di forme di discriminazione, l'azienda ha provveduto elaborare delle tabelle considerando i seguenti elementi:

- ruolo ricoperto in azienda con distinzione tra uomo e donna per sito;
- persone assunte;
- persone dimesse;
- persone licenziate.

Si rileva che la presenza femminile in azienda è limitata non da volontà o scelta dell'azienda, ma nello specifico dalla tipologia di attività che viene svolta.

#### ***Ruolo ricoperto in azienda con distinzione tra uomo e donna - Anni 2018-2019-2020***

##### **Sito di Carraia**

Ruolo	ANNO 2018		ANNO 2019		ANNO 2020	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
dirigente	6	2	7	2	7	3
quadri	10	2	15	3	16	3
Impiegati	31	34	30	36	32	40
Operai	146	0	144	0	162	

**Sito di Pescia**

Ruolo	ANNO 2018		ANNO 2019		ANNO 2020	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
dirigente	0	0	0	0	0	0
quadri	0	0	0	0	0	0
Impiegati	0	0	0	0	0	0
Operai	11	0	18	0	0	0

**Sito di Pietrabuona**

Ruolo	ANNO 2018		ANNO 2019		ANNO 2020	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
dirigente	0	0	0	0	0	0
quadri	0	0	0	0	0	0
Impiegati	4	0	4	0	4	0
Operai	28	0	29	0	27	0

**Sito di Ferrania**

Ruolo	ANNO 2018		ANNO 2019		ANNO 2020	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
dirigente	0	0	0	0	0	0
quadri	1	0	1	0	1	0
Impiegati	2	1	1	1	2	1
Operai	24	0	23	0	30	0

**Sito di Pratovecchio**

Ruolo	ANNO 2018		ANNO 2019		ANNO 2020	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
dirigente	0	0	0	0	0	0
quadri	0	1	0	1	1	0
Impiegati	7	0	6	0	5	0
Operai	50	0	45	0	43	0

**Sito di Tassignano**

Ruolo	ANNO 2018		ANNO 2019		ANNO 2020	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
dirigente	0	0	1	0	1	
quadri	6	0	5	1	4	1
Impiegati	9	10	11	12	11	11
Operai	84	0	79	0	81	

**Sito di Via del Rogio**

Ruolo	ANNO 2018		ANNO 2019		ANNO 2020	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
dirigente	0	0	0	0	0	0
quadri	0	0	1	0	1	0
Impiegati	1	1	1	1	2	1
Operai	21	0	21	0	27	0

Di seguito sono riportate le tabelle contenenti i dati sui lavoratori assunti, dimessi e licenziati relativi agli ultimi tre anni ed i grafici (anno 2020) suddivisi per singolo sito.

**Lavoratori assunti**

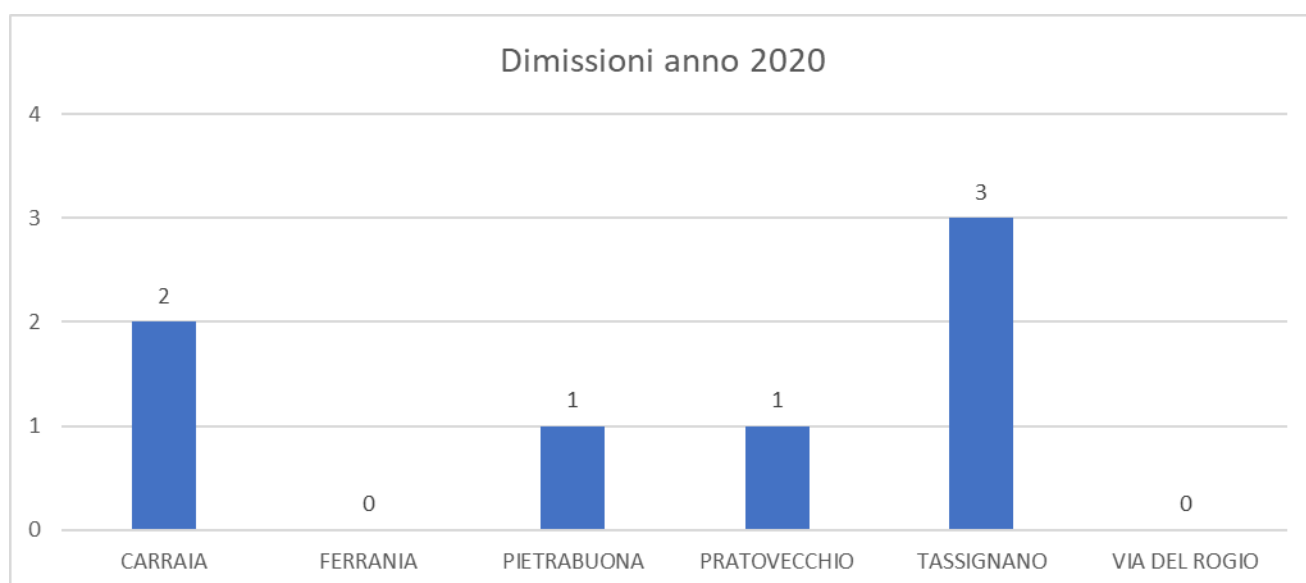
Anno	Numero di persone
2018	67
2019	48
2020	32



Il maggior numero di assunzioni si è registrato presso il sito di Ferrania dove è stata installata nel 2020 una nuova cartiera.

### Lavoratori dimessi

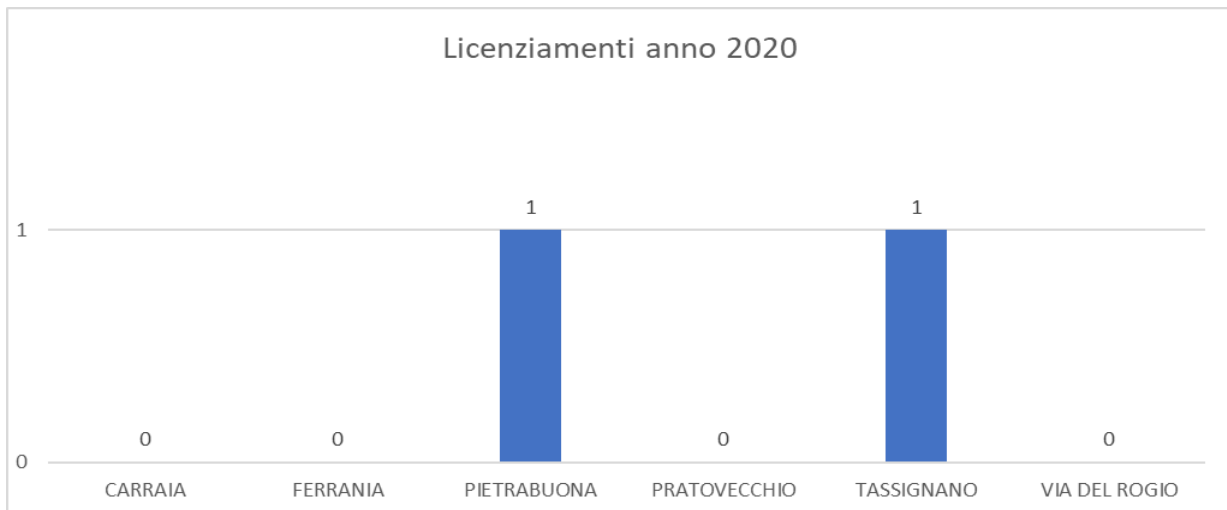
Anno	Numero di persone
2018	18
2019	25
2020	7



Il maggior numero di dimissioni è stato presso i siti di Carraia e di Tassignano.

### Lavoratori licenziati

Anno	Numero di persone
2018	4
2019	4
2020	2



I lavoratori licenziati sono stati solamente due nel 2020.

### 3.6 PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

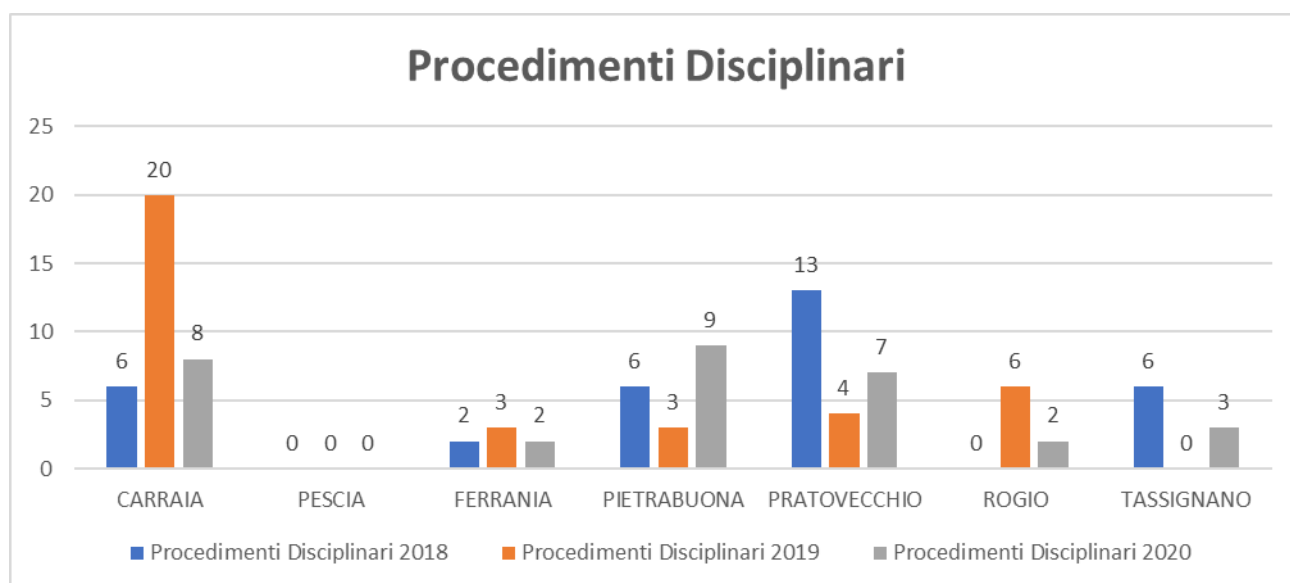
**OBIETTIVO 2020:** *Continuare la vigilanza sul rispetto delle regole comportamentali da parte dei lavoratori.*

L'azienda si astiene dall'utilizzo e/o sostegno di qualsiasi forma di punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, nonché abuso verbale nei confronti del proprio personale considerando tutto ciò contrario alla propria etica e cultura.

Cartiere Carrara S.p.A. applica le procedure previste dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per le aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone.

Nel 2020 le sanzioni disciplinari sono state 31 (5 in meno rispetto al 2019 e 2 in meno rispetto al 2018).

Principalmente le sanzioni sono state relative ai seguenti aspetti: assenza ingiustificata dal luogo di lavoro, mancata attesa del collega del turno successivo a quello del lavoratore precedente, mancato rispetto di adempimenti legati alla qualità del prodotto, mancato rispetto delle regole in merito alla salute e sicurezza.



### 3.7 ORARIO DI LAVORO

**OBIETTIVO 2020: Controllo mensile delle ore di straordinario, e delle ferie al fine di garantirne il mantenimento entro i limiti previsti dalla legge e dai requisiti della norma SA8000.**

L'azienda si attiene a quanto stabilito per legge dal CCNL in merito all'orario di lavoro, ed i lavoratori sono stati debitamente informati sugli orari di lavoro previsti. In corrispondenza a periodi di picchi produttivi, i lavoratori possono effettuare delle ore di lavoro straordinario, debitamente retribuite.

ANNO	ORE STRAORDINARIO	MEDIA DIP.ANNO	MEDIA STRAORDINARIO PRO CAPITE
2017	23.032	470	49,01
2018	16.118	505	31,92
2019	14.215	490	29,01
2020	11.970	517	23,15

È rilevante la diminuzione negli ultimi tre anni delle ore di straordinario pro capite con una diminuzione superiore al 50%.

OBIETTIVO 2020	INDICATORI	RISORSE E RESPONSABILITÀ	TEMPI	RISULTATO
Monitorare il ricorso al lavoro straordinario e controllo ore ferie	Elaborare un database per ogni dipendente dove registrare mensilmente le ore di straordinario e il controllo delle ore ferie	Ufficio del personale.	31-12-2020	N° di ore mensili di straordinario e di ferie per ciascun dipendente

### 3.8 RETRIBUZIONE

**OBIETTIVO 2020: Consegnare a tutti i lavoratori la documentazione relativa alla spiegazione della busta paga.**

Le retribuzioni del personale sono determinate sulla base del CCNL ed in funzione del livello di appartenenza. La documentazione relativa alla spiegazione della busta paga è stata consegnata ai dipendenti di tutti i siti.

In base al contratto nazionale di lavoro, i dipendenti di Cartiere Carrara hanno diritto a:

- assistenza sanitaria integrativa mediante il Fondo Salute Sempre;
- previdenza complementare attraverso il Fondo Pensione Byblor.

Sono inoltre previsti buoni pasto di importo nominale diverso a seconda dello stabilimento di appartenenza.

Dal 2018 oltre che per il sito di Carraia è stato introdotto anche presso il sito di Tassignano uno sportello bisettimanale dove i lavoratori possono incontrare un impiegato dell'ufficio del personale e chiedere informazioni in merito al contenuto della busta paga.

OBIETTIVO 2020	INDICATORI	RISORSE E RESPONSABILITÀ	TEMPI	RISULTATO
Consegnare a tutti i lavoratori la documentazione relativa alla spiegazione della busta paga	Modello busta paga	Ufficio del personale	31-12-2020	Maggiore chiarezza sulla lettura della busta paga



## 4. SISTEMA DI GESTIONE

### 4.1 POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI

I Senior management ha definito una Politica scritta per informare il personale di aver scelto di rispettare lo standard SA 8000.

Cartiere Carrara S.p.A., da sempre impegnata a tutelare e proteggere i valori e i diritti dell'essere umano e consapevole dell'importanza e della rilevanza dei temi sociali nell'ambito della comunità in cui opera ha deciso di adottare un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale nel pieno rispetto delle leggi regionali, nazionali e delle norme internazionali sui diritti umani, nonché della norma SA 8000:2014.

Nell'ambito di quest'attività la società ha deciso di diffondere la propria politica ai lavoratori e a tutti gli stakeholders (quali clienti, fornitori, istituzioni, consumatori, associazioni, ecc.) affinché sia resa evidente la propria volontà di realizzare prodotti che assicurino la soddisfazione dei propri clienti e il risultato economico aziendale ma nel rispetto dei requisiti della norma SA8000 e del benessere collettivo.

È volontà dell'azienda che i principi di responsabilità sociale siano condivisi da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura dei propri prodotti, e quindi perseguire l'eticità dell'intero sistema produttivo.

Tale forma di collaborazione è considerata fondamentale per costruire e mantenere attivi i rapporti commerciali con i propri fornitori.

Nello specifico la società si impegna a rispettare i seguenti principi: rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti/collaboratori, divieto di impiego di lavoro infantile, forzato e obbligato, rispetto del diritto alla sicurezza e salute sul luogo di lavoro, rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto, diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione e ad assicurare un adeguato sistema di monitoraggio periodico delle attività e dei risultati del sistema di gestione della responsabilità sociale.

Per garantire che la Politica di Responsabilità Sociale sia effettivamente documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, i supervisor l'azienda si impegna ad attuare le seguenti azioni:

- realizzare un Sistema di Responsabilità Sociale conforme alla norma SA 8000;
- affiggere in bacheca, in visione a tutto il personale, una copia della presente politica;
- dare evidenza della politica nelle forme più opportune a tutte le altre parti interessate;

- ad effettuare riunioni periodiche con il Social Performance Team (SPT).

La Politica di Responsabilità Sociale è disponibile sul sito [www.cartierecarrara.com](http://www.cartierecarrara.com).

Nello specifico la società al fine di garantire il pieno rispetto dei requisiti della norma SA8000 si è dotata di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale che comprende:

- la politica per la responsabilità sociale;
- organigramma e mansionario;
- le procedure elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA 8000;
- registrazioni che danno evidenza che il sistema è correttamente gestito (non conformità, azioni correttive, reclami, piano di monitoraggio fornitori, ecc.).

## 4.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

In data 09-01-2019 è stato rinnovato il Social Performance Team (SPT). Il team include una rappresentanza equilibrata tra membri del management e rappresentanti dei lavoratori SA8000 (RLSA8000).

## 4.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi verrà effettuata nel corso dell'anno 2021.

## 4.4 ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti della norma SA8000, vengono effettuate in Cartiere Carrara S.p.A., audit interni, attività di monitoraggio finalizzate a garantire l'idoneità del sistema stesso.

Il SPT provvederà a monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- la conformità allo standard;
- l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
- l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione e i requisiti dello standard.

Il SPT ha l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders) o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000.

L'SPT organizza, secondo un calendario il monitoraggio fornitori e l'audit ai fornitori qualificati per verificare lo status di rispetto delle normative sul lavoro e dei requisiti SA8000.

Il SPT facilita anche la conduzione di audit interni periodici e predispone rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate.

## **4.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE**

Cartiere Carrara S.p.A. si impegna a rendere note alle parti interessate le informazioni riguardanti le proprie performance in ambito etico - sociale, la propria Politica di Responsabilità Sociale e il Bilancio SA 8000.

A tale scopo la società utilizza in modo integrato le forme e gli strumenti ritenuti più idonei in funzione dell'oggetto dei destinatari della comunicazione (es. pubblicazione sul sito internet aziendale, bacheca, ecc.).

## **4.6 GESTIONE E RISOLUZIONE RECLAMI**

Cartiere Carrara S.p.A. ha stabilito una procedura scritta (PSI 03- Ed.02 Rev.00 del 14-07-2020) per la gestione delle non conformità e dei reclami.

Tale procedura è resa accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo standard SA8000.

A tal fine l'azienda ha provveduto a predisporre apposite cassetine ubicate presso i vari siti.

Cartiere Carrara S.p.A. non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

## 4.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, Cartiere Carrara S.p.A. coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun eventuale problema emerso nell'adeguamento allo Standard SA8000.

### **STAKEHOLDERS**

Con il termine "Stakeholder" si fa riferimento ai soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, il quale si concretizza in una serie di aspettative sotto forma di esigenze informative, interessi di natura economica, ecc. L'azienda ha individuato i propri stakeholders in:

#### ***Stakeholders interni:***

Soci

Dipendenti

#### ***Stakeholders esterni:***

Clienti

Fornitori

ASL

INPS

INAIL

Ispettorato del Lavoro

Ministero delle Sviluppo Economico (MISE)

Comune di Capannori, Pescia, Pratovecchio e Savona

Provincia di Lucca, Pistoia, Arezzo e Savona

Regione Toscana

Regione Liguria

Organizzazioni Sindacali

Istituti di Credito ed altri enti finanziatori

Vigili del Fuoco

Enti di Certificazione

ONG (Unicef, Agbalt, ecc.)

Investitori

In relazione a questi stakeholders le aspettative attese dall'azienda come risultato dell'adozione della norma SA8000 possono essere così sintetizzate:

- garantire l'affidabilità e tutelare l'immagine dell'azienda, in relazione al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale;
- generare maggiore fiducia nell'azienda da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- armonizzare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (assistenza, controllo della sicurezza, previdenza, ecc.);
- monitorare il comportamento socialmente responsabile dei propri fornitori.

## **4.8 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE**

È in essere nel Sistema di Gestione Integrato la procedura Gestione degli strumenti per il miglioramento (PSI 04 – Ed. 02 Rev. 03 del 14-07-2020), per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse. Il SPT garantirà che queste azioni siano realmente applicate.

Il RGSA8000, membro del SPT mantiene nel proprio Sistema Gestione Integrato le registrazioni che comprendono la sequenza temporale e l'elenco delle non conformità relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.

## **4.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ**

Cartiere Carrara S.p.A. provvede ad effettuare attività formative di sensibilizzazione continua sulle seguenti tematiche:

- presentazione norma SA8000;
- requisiti della norma SA8000;
- obiettivi e Politica del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale;
- sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

A tutto il personale viene distribuito un opuscolo illustrativo relativo ai principi della norma.

Inoltre, nei confronti dei lavoratori viene effettuata da parte di un docente esterno una formazione più specifica sui principi della norma SA800.

## **4.10 GESTIONE DEI FORNITORI E SUBFORNITORI**

L'azienda ha definito ed implementato una procedura di valutazione della capacità dei fornitori e subfornitori di soddisfare i requisiti dello standard SA 8000 (PS SA8000 04 Rev.6 del 12-09-2018).

Cartiere Carrara S.p.A. ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale e di conseguenza ha richiesto, di conformarsi ai requisiti della norma SA8000, mediante la compilazione del questionario di autovalutazione e la dichiarazione di impegno.

Infine, sono state previste ulteriori forme di coinvolgimento dei fornitori, tra le quali verifiche mirate presso i fornitori stessi ed attività di sensibilizzazione.