



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

BILANCIO SA8000:2014

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

EVOLUZIONE DOCUMENTO	
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
01-04-2022	SESTA EMISSIONE
01-04-2023	SETTIMA EMISSIONE
01-04-2024	OTTAVA EMISSIONE

INDICE

1. INTRODUZIONE.....	4
2. PRESENTAZIONE CARTIERE CARRARA S.P.A.	5
3. I REQUISITI DELLA NORMA SA8000 E GLI OBIETTIVI AZIENDALI.....	13
3.1 IL LAVORO INFANTILE.....	13
3.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO.....	17
3.3 SALUTE E SICUREZZA	17
3.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	19
3.5 DISCRIMINAZIONE.....	21
3.6 PROCEDIMENTI DISCIPLINARI.....	26
3.7 ORARIO DI LAVORO	27
3.8 RETRIBUZIONE	28
4. SISTEMA DI GESTIONE	29
4.1 POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI.....	29
4.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM.....	30
4.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI	30
4.4 ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO	31
4.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE.....	32
4.6 GESTIONE E RISOLUZIONE RECLAMI.....	32
4.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE.....	33
4.8 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE	34
4.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ	35
4.10 GESTIONE DEI FORNITORI E SUBFORNITORI	35

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.

2. PRESENTAZIONE CARTIERE CARRARA S.p.A.

Cartiere Carrara: un'azienda di famiglia che produce carta dal 1873.

Siamo uno dei principali gruppi in Italia e in Europa nella produzione integrata di carta tissue con quasi 150 anni di storia alle spalle. Grazie ad un processo integrato, produciamo semilavorato trasformandolo in una vasta gamma di prodotti finiti.

791

DIPENDENTI ITALIA E ESTERO
(GRUPPO)

7

POLI PRODUTTIVI

50

PAESI SERVITI

234.430

QUANTITÀ DI CARTA PRODOTTA
(TON/ANNO)

106.054

QUANTITÀ DI PRODOTTO
DA
CONVERTING(TON/ANNO)

300.000

CAPACITA' PRODUTTIVA
(TON/ANNO)

443.271.330

FATTURATO TOTALE [€]

1458

PRODOTTI CERTIFICATI

Con 7 siti produttivi in Italia e 800 dipendenti, possiamo produrre 300 mila tonnellate di carta tissue in pura cellulosa e in carta riciclata servendo clienti in 50 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).

Caring for what's next – Costruiamo un futuro migliore da vivere insieme

La **vision** di Cartiere Carrara è quella di generare un impatto positivo sull'ambiente e sulle persone con lo sguardo sempre rivolto al futuro pur partendo dal presente.

Impegno per l'eccellenza

La nostra **mission** è quella di portare avanti generazione dopo generazione, con serietà e competenza, un mestiere antico innovandolo continuamente. Offriamo prodotti tissue di alta qualità, utilizzando le più recenti innovazioni tecnologiche nel rispetto dell'ambiente e della comunità.

Cartiere Carrara punta a investire nelle migliori risorse produttive e umane, alimentando e rinnovando i propri **valori** costitutivi: l'heritage, la qualità, l'innovazione e la sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

Lo stile Cartiere Carrara

Serietà, trasparenza, responsabilità sociale e ambientale sono alla base dello stile imprenditoriale del Gruppo. Nel definire il nostro **Codice Etico** ci siamo ispirati ai 17 principi del Global Compact ONU in materia di diritti umani e del lavoro, sostenibilità ambiente e della lotta alla corruzione.

Questi principi aziendali sono formalizzati in 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.

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.

Le persone di Cartiere Carrara

Il Gruppo si prende cura delle sue persone offrendo loro un ambiente di lavoro stimolante e sicuro e facendosi costante promotore di una 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.

Garantire un ambiente di lavoro sicuro 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. Ci siamo adoperati per favorire una cultura del lavoro in sicurezza e ridurre i rischi di infortuni attenendoci al sistema di gestione dello standard ISO 45001:2018. Grazie alla promozione di iniziative finalizzate alla sensibilizzazione in materia di sicurezza, puntiamo a formare e informare correttamente i nostri dipendenti al fine di ridurre i rischi del singolo e dell'ambiente in cui opera.

Sostenibilità ambientale, sociale ed economica

La sostenibilità è da sempre in Cartiere Carrara una strategia di sviluppo e un vero modello di business. Siamo consapevoli che l'impegno per l'ambiente, per la comunità e quindi 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.

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.

Creare un modello sostenibile di business per noi significa anche generare un impatto positivo sulle persone, a cominciare dalla sicurezza sul luogo di lavoro, dalla valorizzazione del capitale umano e dai rapporti con il territorio e gli stakeholder. Lo scopo della nostra attività è infatti quello di generare una crescita duratura e garantire alle generazioni future, in base a un principio di equità, lo stesso capitale economico, umano-sociale e naturale di cui gode questa generazione, mantenendo all'interno dei nostri territori il massimo del valore aggiunto combinando efficacemente le risorse, al fine di valorizzare la specificità dei prodotti e dei servizi locali.

Effetto tangibile di questo modello intrinseco al nostro modo di fare impresa sono i riconoscimenti ottenuti nel corso del 2023 da parte di piattaforme di rating indipendenti e accreditate nell'ambito della sostenibilità.



Nel 2023 Cartiere Carrara ha partecipato anche alla seconda edizione del **Sustainability Award** promosso da Azimut e Kon ed è stato confermato il posizionamento nelle prime 100 aziende che si sono distinte nell'avvio e nell'implementazione di percorsi di

sviluppo sostenibile e inclusivo, con l'obiettivo generare valore per gli stakeholder e per la comunità. La valutazione indipendente e standardizzata è stata effettuata dai partner tecnici ALTIS Università Cattolica e Rep Risk ed è basata su un questionario che valuta le prestazioni e le misure adottate dalle imprese in merito alle tematiche ambientali (E), sociali (S) e di governance (G). Per ogni tematica ESG analizzata sono stati rilevati:

- gli obiettivi strategici e le politiche aziendali (Strategy)
- i modelli gestionali e le azioni specifiche adottate (Management)
- un set di Key Performance Indicator tratti dai GRI Standard (Performance).



Nel 2023 Cartiere Carrara ha ricevuto la valutazione di Ecovadis con lo score silver Medal, sui quattro pilastri fondamentali della sostenibilità ambientale, pratiche lavorative e diritti umani, etica e acquisti sostenibili.

Innovazione sostenibile

L'innovazione è da sempre nel nostro DNA aziendale: un valore fondamentale per coltivare un mestiere antico guardando al futuro. La ricerca e sviluppo è centrale nei nostri processi aziendali e la sostenibilità è da anni il suo principale driver. Abbiamo investito prima di tutto nelle persone, facendo crescere una nostra squadra di ricercatori di assoluto valore, e in tecnologia, creando un nostro laboratorio e un impianto pilota che ci consentono di sviluppare internamente non solo prodotti ma anche processi mirati alla riduzione dei consumi di risorse naturali (fibre vergini, acqua, energia), alla riduzione delle emissioni di CO₂ e dell'utilizzo delle plastiche nel processo produttivo.

Il **Team R&D** è integralmente dedicato all'innovazione tecnologica e di prodotto con il supporto di 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 macchina continua o linea di converting, l'esperienza secolare della famiglia Carrara si ritrova in ogni nostra linea di produzione grazie alla passione, all'attenzione e alla cura del dettaglio.

Nel nostro **laboratorio hi-tech** 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.

Certificazioni

La nostra è una qualità certificata e controllata in tutte le fasi, dalla definizione dei requisiti di prodotto alla consegna. La garanzia standard di produzione e di servizio elevati è un aspetto centrale del nostro lavoro, una visione che guida costantemente ciò che facciamo e come lo facciamo: ogni dettaglio del prodotto, ogni componente del servizio. Oltre a prestare particolare attenzione all'efficacia ed efficienza dei nostri processi produttivi e alla qualità dei nostri prodotti e servizi, ci impegniamo a garantire un operato che 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
- UNI CEI EN ISO 50001 – Sistema di gestione dell'Energia
- PEFC e FSC per la Certificazione di Prodotto sulla Catena di Custodia Forestale
- Regolamento ECOLABEL
- Regolamento BLUE ANGEL (Ecolabel Tedesco)
- Regolamento NORDIC ECOLABELLING (per i paesi del Nord Europa)
- 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.



Forestazione Cartiere Carrara

Una visione proiettata al futuro, ma costruita nel presente: prendersi cura dell'oggi per tutelare quello che sarà il domani di tutti.

Sulla base di questa visione sono nati i nostri progetti di forestazione in collaborazione con Rete Clima, Compagnia delle Foreste e PEFC Italia: Kilometroverde Lucca e Piantagioni Policicliche. Piantare alberi è uno dei nostri modi di credere nel futuro e di prendersi cura di chi verrà dopo. L'obiettivo è restituire ossigeno all'habitat creando un polmone verde limitrofo alle nostre aree produttive e lasciare quindi un'eredità ambientale rigenerata. Si tratta di attività di forestazione realizzate su terreni che abbiamo acquisito in un arco temporale di oltre dieci anni e sono completamente autofinanziate.

Il **kilometroverde Lucca** raccoglie e unisce in un'unica strada in prossimità degli stabilimenti aziendali tante piccole porzioni di terreno, per questo pazientemente acquistate dal Gruppo nel corso degli anni. Lungo il tratto sud della A11, tra le uscite di Lucca Est e Capannori, Cartiere Carrara ha così realizzato un percorso destinato a una forestazione lineare lungo 1 chilometro. La messa a dimora delle piante è avvenuta con il coinvolgimento diretto di dipendenti e collaboratori.

Su terreni prima spogli cresce adesso una piantagione arborea e arbustiva di oltre 800 piante, mentre al posto dell'esistente area boschiva di neoformazione e di limitato valore forestale ed ecosistemico è stato ricostruito un quercu-carpinetto, tipologia forestale oggi rarissima in Toscana, dove sono state introdotte circa 200 piante oltre quelle già esistenti, contribuendo a un miglioramento a livello forestale ed ecologico.

Questo tipo di "piantagione lineare" rappresenta una strategia innovativa per la zona, destinata ad avere una funzione protettiva e di mitigazione degli impatti ambientali locali. Il kilometroverde Lucca nel tempo infatti assumerà una triplice funzione: quella di barriera di separazione fisica e visiva tra territorio e autostrada, quella di fascia boschiva in grado di catturare gli inquinanti particellari prodotti dal traffico veicolare (le ben note PM) e quella di strumento concreto per la realizzazione di una strategia di sviluppo della continuità naturalistica rispetto ai tratti di bosco già esistenti. L'impatto positivo di questo intervento non si limita al territorio: come tutte le iniziative di nuova forestazione, kilometroverde Lucca permetterà di incrementare l'assorbimento complessivo di CO₂ contribuendo così a mitigare gli effetti del riscaldamento climatico globale.

Il progetto kilometroverde Lucca sarà inoltre a breve certificato secondo lo standard PEFC relativo alla Gestione Forestale Sostenibile.

Le **piantagioni policicliche** consistono in un intervento di forestazione e riqualificazione ambientale realizzato nell'ambito del Protocollo Forestazione Italiana di Rete Clima su un'area di circa 220 ettari in provincia di Lucca.

Nella zona di Badia Pozzeveri è prevista la realizzazione di una serie di piantagioni policicliche di tipo naturalistico nell'arco di 12-15 anni e di un centro di formazione e studio legato alle tematiche della sostenibilità ambientale e alla valorizzazione della filiera bosco-carta.

Si tratta di un'azione di sviluppo naturale innovativo volta a creare valore sia per l'ambiente che per l'economia locale con l'obiettivo di creare impianti forestali produttivi avanguardistici. All'interno di questi impianti forestali artificiali realizzati a fini produttivi convivono specie vegetali diverse con tempi di crescita e di taglio differenti.

Tale composizione variegata consente un modesto impatto degli interventi di taglio sia sul paesaggio che sugli habitat creati. Inoltre, le limitate pratiche agricole richieste da questa gestione permettono una conservazione dello stock di carbonio nel suolo, evitando un aggravio del riscaldamento climatico dovuto al ripetersi massivo degli interventi di prelievo degli alberi e successiva ripiantumazione.

Nel 2021 sono stati realizzati i primi 5 ettari e a inizio primavera del 2022 altri 15 ettari di piantagioni, formate da diverse varietà di specie arboree e arbustive con differenti periodi di maturazione quali Pioppi, Farnie, Carpini, Frassini - e dal 2022 alcune rare antiche piante da frutto. Questo tipo di progettazione e di gestione di questi boschi artificiali permette di accoppiare valenze produttive differenti (quali il prelievo di legname da ardere, con funzione strutturale o costruttiva e per la produzione di cellulosa) con logiche di copertura permanente del soprassuolo e di tutela della biodiversità.

3. I REQUISITI DELLA NORMA SA8000 E GLI OBIETTIVI AZIENDALI

3.1 IL LAVORO INFANTILE

OBIETTIVO 2023: 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.

Cartiere 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 2023	INDICATORI	RISORSE E RESPONSABILITÀ	TEMPI	RISULTATO
Nessun utilizzo di minori nelle attività lavorative.	Lettere di assunzione.	Ufficio del personale e Direzione.	31-12-2023	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.	31-12-2023	Donazioni a favore della Fondazione dell'Ospedale Meyer di Firenze e alla Fondazione Fiorenzo Fratini.

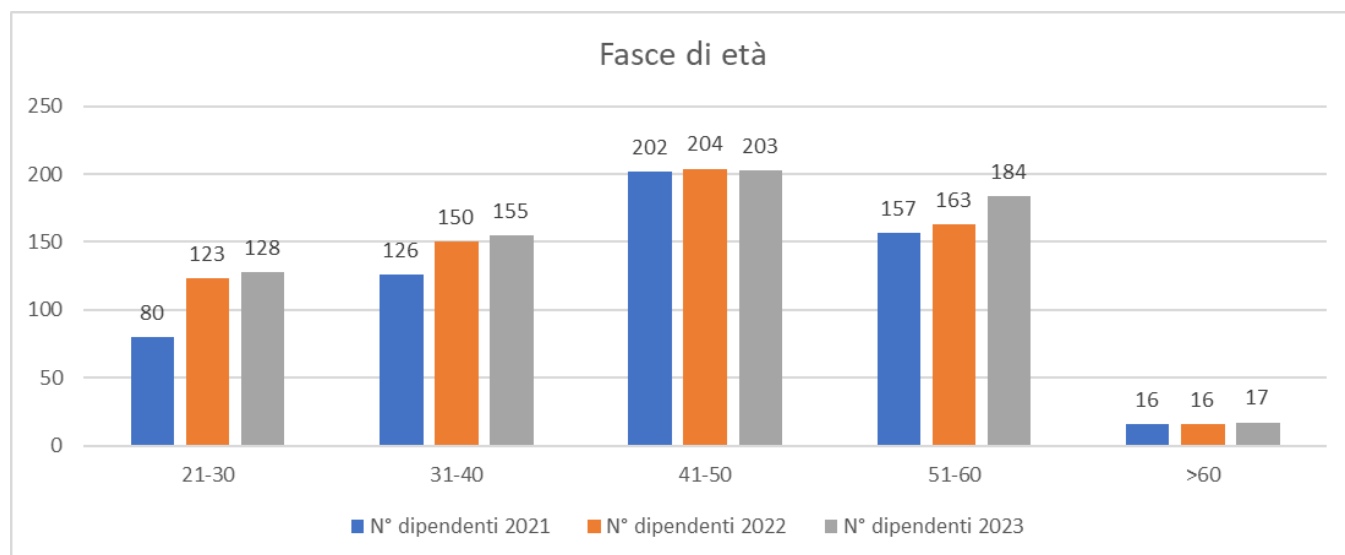
Cartiere Carrara sostiene **Fondazione dell'Ospedale Pediatrico Meyer**. La Fondazione nasce come supporto per il Meyer, l'Ospedale dei Bambini che si trova a Firenze, punto di riferimento per la pediatria nazionale per ricerca, per le metodologie innovative di cura e per l'accoglienza del bambino. L'Ospedale Pediatrico Meyer rappresenta un'eccellenza sanitaria e la Fondazione lo sostiene con azioni ad alto "valore aggiunto" che lo qualificano maggiormente sotto il profilo tecnico-scientifico e lo rendono sempre più apprezzato e caro all'opinione pubblica. 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.

Cartiere Carrara è sostenitore platinum della **Fondazione Fiorenzo Fratini ONLUS** che nasce dalla volontà dei figli Corrado e Marcello Fratini di ricordare la figura del padre Fiorenzo scomparso nel

2001. Dal 2002 ad oggi attraverso vari eventi e iniziative, la Fondazione ha raccolto fondi a favore di importanti realtà dell'associazionismo e del volontariato operanti nel territorio italiano e internazionale per il sostegno ai malati, disabili e bambini in difficoltà.

Di seguito si riportano i seguenti grafici:

Grafico n.1: suddivisione dell'organico per fasce d'età al 31 dicembre 2023.

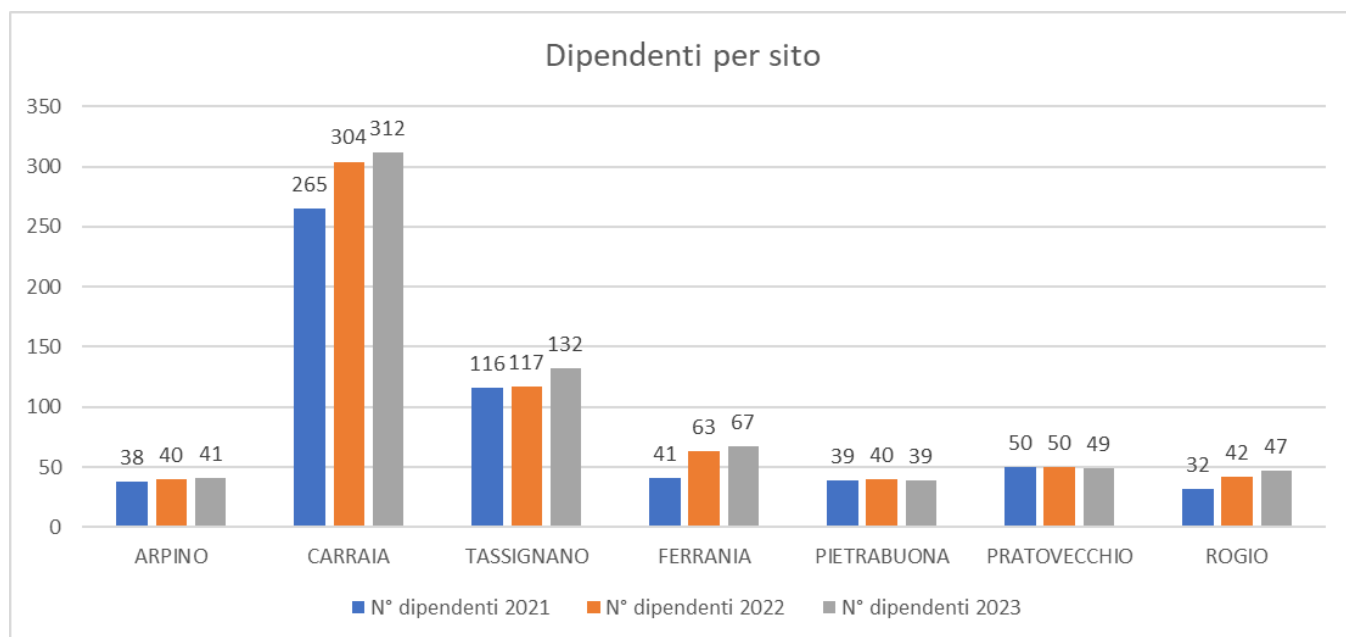


Rispetto agli anni 2021 e 2022 vi è stato un incremento sostanziale della fascia d'età 21-30 e per la fascia d'età 31-40, dovuta alle assunzioni di personale nei siti produttivi di Carraia e Ferrania.

Nel 2022 e nel 2023 si è assistito ad un incremento notevole delle nuove assunzioni. La crescita è riflessa nel numero dei dipendenti, con 140 nuovi ingressi nel 2022 e 73 nel 2023. In particolare, sono stati assunti giovani lavoratori: nel 2023 ci sono stati 33 ingressi under 30 e 30 ingressi nella fascia d'età fra i 30 e i 50 anni.

In entrambi gli anni si nota una forte divergenza tra nuovi assunti donne e uomini, riconducibile al fatto che le selezioni sono avvenute prevalentemente nelle aree del processo produttivo in cui è più forte la presenza di candidati di genere maschile. Questo è riconducibile alla natura specifica del lavoro.

Grafico n.2: suddivisione del numero dei dipendenti per singolo sito al 31 dicembre 2023.



Nel 2022 si è assistito ad un incremento notevole delle assunzioni principalmente per due ragioni: in primo luogo, la realizzazione del progetto Invitalia a Ferrania e, in secondo luogo, la riorganizzazione delle linee produttive con conseguenti cambiamenti degli orari di lavoro. Tali condizioni hanno reso necessario assumere nuove risorse.

L'andamento in crescita si è mantenuto costante nel 2023, anche se si è registrato un rallentamento nel trend. Tale diminuzione è correlata al fatto che nel 2023 il progetto Invitalia si è concluso e la situazione organizzazione si è stabilizzata. Nel 2023, la maggior parte delle assunzioni ha riguardato il sito di Capannori, dove le 62 risorse assunte rappresentano l'85% del totale degli ingressi.

3.2 LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

OBIETTIVO 2023: Continuare a garantire un ambiente di lavoro basato su un'organizzazione socialmente responsabile.

Cartiere Carrara S.p.A si impegna da sempre a garantire il rispetto delle regole dell'etica del lavoro affinché non si verifichino tutte le condizioni lavorative caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dall'iniqua retribuzione e dall'insalubrità del luogo di lavoro.

3.3 SALUTE E SICUREZZA

OBIETTIVO 2023: 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.

SITO	NUMERO INFORTUNI PER SITO 2021	NUMERO INFORTUNI PER SITO 2022	NUMERO INFORTUNI PER SITO 2023
Arpino	0	0	2
Carraia	9	11	7
Pietrabuona	0	2	4
Ferrania	2	3	0
Pratovecchio	6	6	3
Tassignano	7	6	1
Rogio	0	2	3
	24	30	20

Cartiere Carrara ha avviato un nuovo Progetto sulla Sicurezza per consolidare, promuovere e diffondere la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro. Siamo infatti convinti che la divulgazione della cultura della sicurezza possa generare valore non solo per l'impresa ma anche per tutti i nostri lavoratori attraverso un cambio di mentalità che faciliti la comunicazione e la condivisione di comportamenti virtuosi da parte di Tutti durante le attività lavorative.

"Caring for Safety", così è stata battezzata l'iniziativa, ha come obiettivo quello di andare oltre quanto già fatto e abbracciare l'idea che sia necessario interiorizzare il valore della Sicurezza, rafforzando il senso di responsabilità di ognuno di noi.

Un ambiente di lavoro sicuro è la nostra priorità numero uno e ci impegniamo a promuovere una cultura della sicurezza positiva all'interno della nostra organizzazione per migliorare le pratiche di salute e sicurezza.

Siamo quindi orgogliosi di aver ricevuto il premio sicurezza "Obiettivo zero" per l'anno solare 2023 promosso dalla Fondazione Giuseppe Lazzareschi. Questo premio serve a incoraggiare le aziende e i dipendenti a svolgere un ruolo chiave nel promuovere il miglioramento continuo per ridurre gli infortuni sul posto di lavoro.

Scopi del progetto sono contribuire a ridurre drasticamente il numero degli infortuni con traguardo ultimo il loro azzeramento.

Il riconoscimento è andato a tre dei nostri siti produttivi:

Pratovecchio Converting (Arezzo) con il grande risultato di aver raggiunto l'OBIETTIVO ZERO INFORTUNI;

Cartiera Tassignano (Lucca) con il premio per il MAGGIORE ABBATTIMENTO INDICE DI FREQUENZA INFORTUNI;

Carraia Converting (Lucca) con il premio per il MAGGIORE ABBATTIMENTO INDICE DI FREQUENZA e con il premio per il PIÙ BASSO INDICE DI GRAVITÀ.

Per la prima volta l'azienda ha anche partecipato e vinto un ulteriore premio, PIÙ PER ZERO, nato per le attività speciali che sono state poste in essere per sensibilizzare o incrementare il livello di sicurezza nel proprio stabilimento.

In particolare, l'azienda ha vinto per l'implementazione di un sistema informatico per la segnalazione di condizioni e comportamenti non sicuri, incidenti e infortuni

3.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OBIETTIVO 2023: 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 225 unità in aumento di 27 unità rispetto al totale degli iscritti nel 2022. Il maggior aumento si è registrato nel sito di Carraia.

Di seguito si riporta la **tabella relativa 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 Pratovecchio, Tassignano e Arpino.

SITO	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
Carraia	86	100	112
Pietrabuona	9	7	11
Ferrania	1	4	4
Pratovecchio	36	31	29
Rogio	2	2	3
Tassignano	36	29	39
Arpino	24	25	27

OBIETTIVO 2023	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.	31-12-2023	Numero di 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.	31-12-2023	Comunicazioni nelle bacheche dei vari siti.

3.5 DISCRIMINAZIONE

OBIETTIVO 2023: 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.

Dalla valutazione effettuata da ALTIS – Università Cattolica per il premio Sustainability Award del 2022 promosso da Credit Suisse e Kon è risultato tuttavia che in Cartiere Carrara il rapporto della retribuzione media tra generi è al 99%¹.

Ruolo ricoperto in azienda con distinzione tra uomo e donna - Anni 2021-2022-2023

Sito di Arpino

Ruolo	ANNO 2021		ANNO 2022		ANNO 2023	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
dirigente	0	0	0	0	0	0
quadri	1	1	1	1	1	1
Impiegati	6	3	6	3	3	5
Operai	27	0	29	0	31	0

¹ Rapporto tra remunerazione annua lorda media delle donne e remunerazione annua lorda media degli uomini, in percentuale.

Sito di Carraia

Ruolo	ANNO 2021		ANNO 2022		ANNO 2023	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
dirigente	7	4	5	2	10	2
quadri	16	3	12	4	18	7
Impiegati	31	41	34	47	27	43
Operai	164	0	200	0	205	0

Sito di Pietrabuona

Ruolo	ANNO 2021		ANNO 2022		ANNO 2023	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
dirigente	0	0	0	0	0	0
quadri	0	0	0	0	0	0
Impiegati	4	0	3	0	3	0
Operai	35	0	37	0	36	0

Sito di Ferrania

Ruolo	ANNO 2021		ANNO 2022		ANNO 2023	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
dirigente	0	0	0	0	0	0
quadri	0	0	0	0	1	0
Impiegati	2	2	2	2	1	2
Operai	37	0	59	0	63	0

Sito di Pratovecchio

Ruolo	ANNO 2021		ANNO 2022		ANNO 2023	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
dirigente	0	0	0	0	0	0
quadri	0	0	0	0	0	0
Impiegati	5	2	6	1	7	1
Operai	43	0	43	0	41	0

Sito di Tassignano

Ruolo	ANNO 2021		ANNO 2022		ANNO 2023	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
dirigente	3	0	3	0	3	2
quadri	3	1	2	0	2	0

Impiegati	14	9	9	7	14	11
Operai	86	0	96	0	100	0

Sito di Via del Rogio

Ruolo	ANNO 2021		ANNO 2022		ANNO 2023	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
dirigente	0	0	0	0	0	0
quadri	1	0	1	0	1	0
Impiegati	2	1	2	1	3	1
Operai	28	0	38	0	42	0

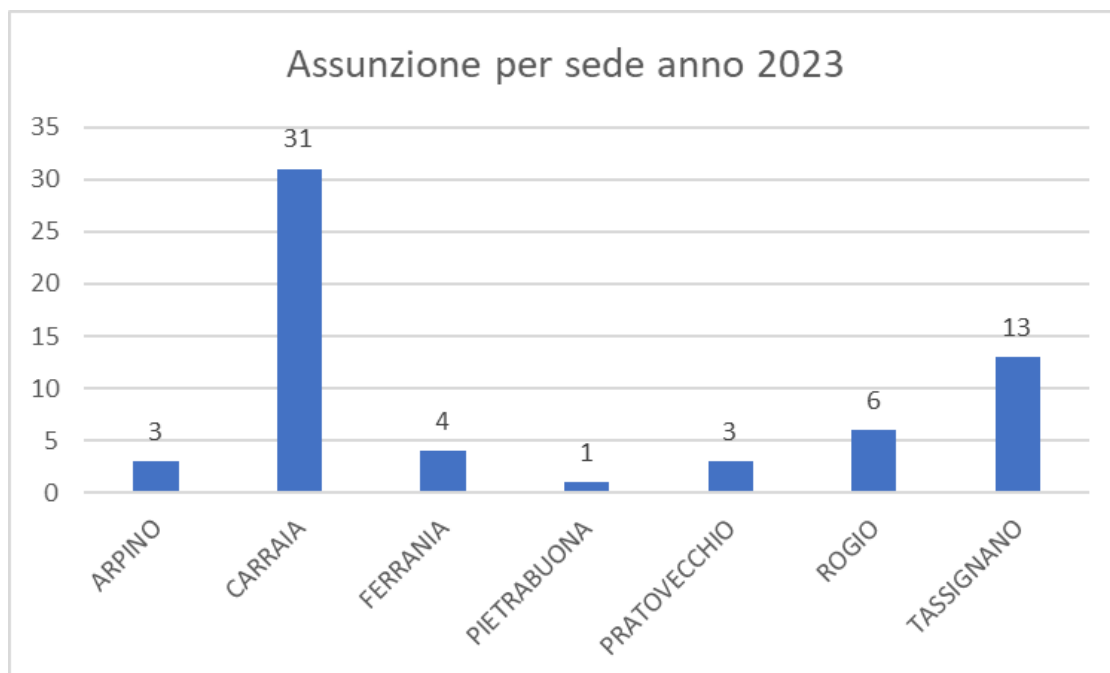
Di seguito sono riportate le tabelle contenenti i dati sui lavoratori assunti, dimessi e licenziati relativi agli ultimi tre anni ed i grafici (anno 2022) suddivisi per singolo sito.

Lavoratori assunti

Anno	Numero di persone
2021	94
2022	129
2023	61

Il livello di stabilità dell'impiego nel 2023 si attesta al 98%².

² Rapporto tra il numero di lavoratori (count head) con contratto di lavoro a tempo indeterminato presenti al 31.12 e il numero totale di lavoratori (count head) con contratto a tempo indeterminato e determinato presenti al 31.12, in percentuale.



Si registra che tutti i siti hanno avuto nuove assunzioni con una particolare rilevanza sul sito di converting di Carraia e nella cartiera di Tassignano.

Lavoratori dimessi

Anno	Numero di persone
2021	34
2022	41
2023	35

Nel 2022 e nel 2023 il numero dei dipendenti usciti dalla Società è rimasto costante, ed è dipeso da ragioni di pensionamento, dimissioni volontarie e conclusione del contratto di lavoro.

In generale, l'ufficio dedicato alle Risorse Umane, prevede di convocare i dipendenti in uscita per confrontarsi sulle motivazioni che spingono alla conclusione del rapporto o, in caso di pensionamento, per avere un confronto sugli anni trascorsi in azienda. Inoltre, l'ufficio Salute e Sicurezza organizza la visita medica di uscita prima della cessazione del rapporto di lavoro.



Lavoratori licenziati

Anno	Numero di persone
2021	2
2022	3
2023	0

Nel 2023 non sono stati effettuati dei licenziamenti.

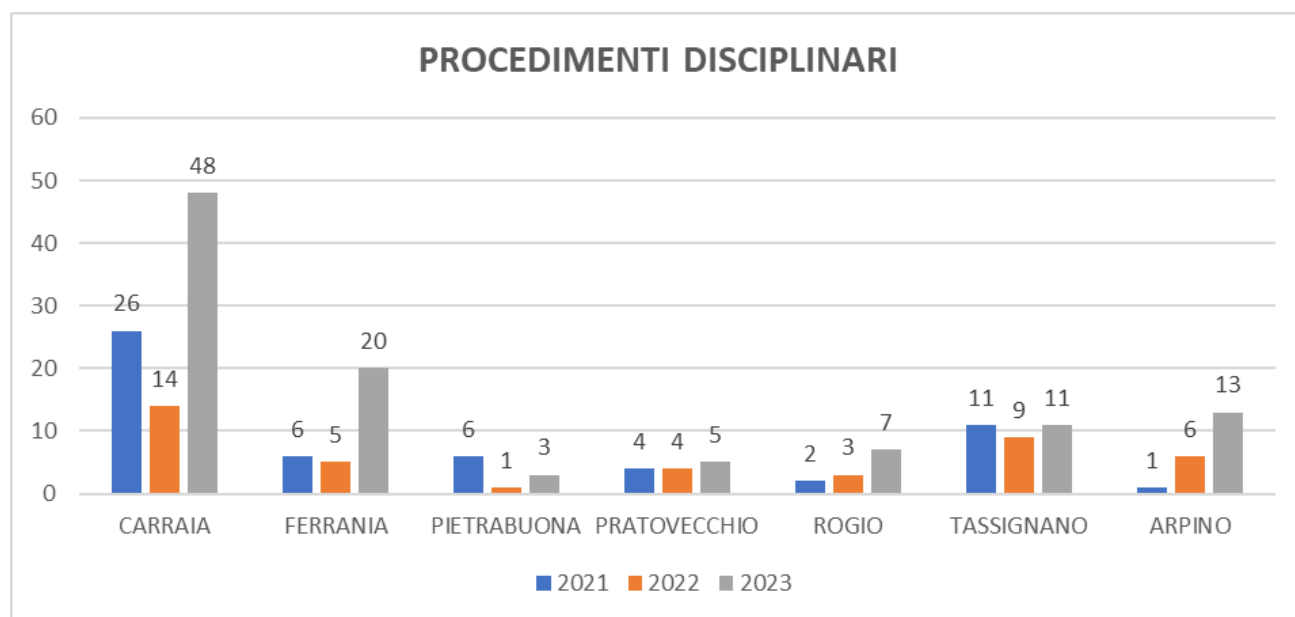
3.6 PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

OBIETTIVO 2023: 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, per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone.

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.



L'azione disciplinare dipende dalle condotte dei dipendenti e dalla capacità di governo e leadership del middle management. L'iniziativa disciplinare aziendale, infatti, non deve essere volta ad una finalità repressiva e/o punitiva, ma deve rappresentare l'ultimo step di un'azione educativa. Proprio per la funzione educativa volta ad incentivare il rispetto delle regole e delle procedure aziendali nel 2023 i provvedimenti disciplinari erogati sono aumentati rispetto all'anno precedente e sono stati accompagnati da una feed-back diretto al dipendente coinvolto.

3.7 ORARIO DI LAVORO

OBIETTIVO 2023: 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
2020	11.970	517	23,15
2021	13.171	581	22,67
2022	22.600	656	34,45
2023	23.780	687	34,61

Nel corso del 2023 sono aumentate le ore di straordinario effettuate, in quanto si è assistito ad un incremento dei volumi produttivi. Gli organici, seppur incrementati, non sono stati allineati coerentemente, a causa della necessità di formazione e di addestramento dei nuovi operatori che ha richiesto tempistiche piuttosto lunghe. L'azienda infatti ha prediletto l'inserimento di personale neodiplomato spesso senza alcuna esperienza in ambito lavorativo/produttivo per cui è stato necessario un affiancamento più lungo ed intenso finalizzato ad acquisire consapevolezza del proprio ruolo e delle competenze necessarie per lavorare in autonomia.

OBIETTIVO 2023	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.	31-12-2023	N° di ore mensili di straordinario e di ferie per ciascun dipendente

I responsabili hanno ricevuto dalla funzione HR un file da utilizzare per fare la pianificazione delle proprie ferie e quelle dei loro collaboratori con le indicazioni relative al residuo e al numero di giorni da prevedere nel corso dell'anno per ridurre il monte ore disponibile. Le pianificazioni sono state raccolte dall'ufficio HR per monitorarne l'andamento.

3.8 RETRIBUZIONE

OBIETTIVO 2023: 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 ad aderire:

- all'assistenza sanitaria integrativa mediante il Fondo Salute Sempre;
- alla previdenza complementare attraverso il Fondo Pensione Byblor o altri.

OBIETTIVO 2023	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	31-12-2023	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 supervisori 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.

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 08-06-2022 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 2024.

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.