

Sommario

0	Introduzione	2
0.1	Obiettivi e Metodologia	3
0.2	La politica aziendale per la responsabilità sociale	3
0.3	Implementazione del sistema di responsabilità sociale	4
1.	Lavoro infantile	6
1.1	Composizione dell'organico	6
1.2	Bambini lavoratori	6
2.	Lavoro Obbligato	8
2.1	Introduzione	8
2.2	Depositi	8
2.3	Contratto di lavoro	8
3.	Salute e Sicurezza	9
3.1	Introduzione	9
3.2	Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro	10
3.3	Malattie professionali	10
3.4	Attività di prevenzione e formazione	10
3.5	Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive	11
4.	Libertà di Associazione e diritto alla Contrattazione Collettiva	12
1.1	Introduzione	12
1.2	Tipologia dei contratti aziendali	12
1.3	Lavoratori e sindacati	12
1.4	Contenziosi in azienda	12
5.	Discriminazione	13
1.5	Introduzione	13
1.6	La presenza femminile in azienda	14
1.7	Lavoratori stranieri in azienda	14
6.	Pratiche Disciplinari	15
1.8	Introduzione	15
1.9	Reclami	15
7.	Orario di lavoro	16
1.10	Introduzione	16
1.11	Andamento ore lavorate	16
8.	Retribuzione	17
1.12	Introduzione	17
1.13	Tipologia delle forme contrattuali	17
1.14	Retribuzioni	17
9.	Sistema di Gestione	18
1.15	Introduzione	18
1.16	Il dialogo con le parti interessate	18
1.17	Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori	19
1.18	Riesame della direzione e comunicazione esterna	20

0 Introduzione

La Torrefazione Caffè Mokacika srl è un'azienda giovane ed intraprendente, che ha dimostrato la propria forte volontà di implementare sistemi di gestione volti al miglioramento continuo. In materia di Qualità, facendo propri gli standard di riferimento ed ottenendone la certificazione, in materia di Responsabilità Sociale, acquisendo progressiva consapevolezza del "dovere" di rispettare i principi che sono alla base dell'etica del lavoro ed individuando le opportunità di miglioramento e di coinvolgimento degli stakeholder nell'effettuare scelte socialmente positive.

Essere un'azienda socialmente responsabile per la *Torrefazione Caffè Mokacika srl* significa porre il rispetto della persona al centro delle scelte aziendali, dei processi organizzativi e di quelli produttivi / di servizio.

L'adozione di un sistema di responsabilità sociale conferma che la Torrefazione Caffè Mokacika espleta tutte le attività che la vedono protagonista nel pieno rispetto dei diritti dei lavoratori, con particolare riguardo al rifiuto di lavoro minorile ed infantile, alla effettiva conformità alle norme per la salute e la sicurezza, all'assenza di discriminazioni ed anche all'impiego di orari di lavoro e retribuzioni rispondenti ai requisiti di legge ed ai contratti nazionali ed aziendali in essere.

Tutto ciò testimonia la determinazione aziendale di proseguire nel pur difficile cammino verso l'offerta di un prodotto / servizio il più possibile adeguato e rispondente ai reali bisogni dei Clienti, supportato da un ambiente di lavoro integro e conforme ai principi etici.

Un aspetto particolare della norma SA 8000 vede la Torrefazione Caffè Mokacika impegnata a richiedere anche ai propri fornitori il totale rispetto dei requisiti sociali. Scopo fondamentale della norma è infatti quello di contribuire a migliorare le condizioni lavorative in tutto il mondo, attivando un processo di sviluppo migliorativo globale e continuo.

In quest'ottica la Torrefazione Caffè Mokacika ha intensificato l'impegno a sostenere azioni di solidarietà sociale anche verso realtà lavorative "critiche" come quelle del sudamerica, dove lo sfruttamento del lavoro minorile rappresenta un problema primario, aderendo, tra l'altro, ad un progetto di sostegno del lavoro eticamente corretto.

L'Azienda, nel forte proponimento di continuare a mantenere uno standard elevato di valori etici, si pone come prossimo obiettivo quello di redigere periodicamente un

Bilancio SA8000 in grado di evidenziare e divulgare i risultati conseguiti, attraverso una completa ed accurata rilevazione delle performances aziendali in tema di responsabilità sociale, secondo i trend di precisi indicatori.

0.1 Obiettivi e Metodologia

Il bilancio SA8000 della *Torrefazione Caffè Mokacika* rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- ✓ far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- ✓ favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda;
- ✓ fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- ✓ evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

0.2 La politica aziendale per la responsabilità sociale.

La Direzione della *Torrefazione Caffè Mokacika* si è impegnata in un processo di attuazione di un sistema di gestione Qualità – Responsabilità Sociale ad ogni livello aziendale. I principali obiettivi di questa trasformazione, che la Direzione si impegna a raggiungere e mantenere nel tempo, sono:

- ✓ Essere riconosciuti dai Clienti come fornitori preferenziali nel campo della torrefazione e vendita di caffè
- ✓ Rispettare tutte le normative cogenti che regolamentano il settore e l'attività aziendale in genere
- ✓ Rispettare tutte le convenzioni ILO alla base della norma SA 8000 presa a riferimento
- ✓ Conformarsi a tutti i requisiti delle norme prese a riferimento (ISO 9001:2000 e SA8000)
- ✓ Creare una cultura aziendale orientata al miglioramento continuo

In particolare ciò sarà possibile proponendosi di:

- ✓ Mantenere il Sistema di gestione Qualità sempre dinamico ed in linea con le reali esigenze aziendali
- ✓ Instaurare rapporti di partnership con i fornitori, attivando azioni di miglioramento e coinvolgendoli nel graduale rispetto dei requisiti ISO 9001 e SA8000
- ✓ Ottimizzare i sistemi produttivi al fine di rendere i processi aziendali sempre più veloci, flessibili, esenti da errori ed in linea con l'evoluzione del mercato
- ✓ Monitorare le esigenze del mercato e dei singoli Clienti, individuando i punti di miglioramento su cui concentrare le risorse aziendali
- ✓ Migliorare la professionalità del personale
- ✓ Ottimizzare i processi gestionali al fine di ridurre i costi della non qualità, incrementare la redditività delle commesse e la competitività dell'azienda
- ✓ Ottimizzare i processi decisionali al fine di renderli veloci e di supporto agli obiettivi prefissati
- ✓ Incrementare le potenzialità di sviluppo dell'azienda
- ✓ Dare maggiore visibilità all'azienda mediante un maggiore utilizzo dei canali di comunicazione

Il dettaglio di questi macro-obiettivi sarà inserito nel Piano degli Obiettivi, emesso annualmente dalla Torrefazione Caffè Mokacika. E' intendimento della Direzione assicurare, sia mettendo a disposizione le risorse necessarie sia svolgendo riesami periodici sull'efficacia del Sistema di Gestione, che quanto descritto in questo Manuale sia diffuso e compreso ad ogni livello aziendale e sia integralmente rispettato da tutti.

La Direzione

0.3 Implementazione del sistema di responsabilità sociale

La Torrefazione Caffè Mokacika ha implementato il Sistema di Responsabilità Sociale come di seguito descritto.

- ✓ Lavoro infantile: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- ✓ Lavoro obbligato: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- ✓ Salute e sicurezza: la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.

- ✓ Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- ✓ Discriminazione: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- ✓ Procedure disciplinari: è stato predisposto un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari contemplate dall'azienda, nel rispetto dell'integrità personale, al fine di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- ✓ Orario di lavoro: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
- ✓ Retribuzione: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- ✓ Sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.
- ✓ Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- ✓ Adozione di un piano di comunicazione esterna, con l'aggiornamento del sito www.mokacika.it per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- ✓ Comunicazione ai lavoratori della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Il seguente bilancio SA8000, nella sua quarta emissione, fornisce un'aggiornamento sul rispetto dei requisiti normativi SA8000, mediante informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma.

Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, adottando un sistema conforme allo standard SA8000.

1. Lavoro infantile

OBIETTIVO 2007: mantenimento del supporto di iniziative localizzate di sensibilizzazione contro il lavoro infantile.

Grazie all' Associazione Non Governativa INTERVIDA per l'adozione a distanza, la Torrefazione Caffè Mokacika Srl è diventata madrina di un bellissimo bimbo guatemalteco "Carlos Enrique" e di tutta la sua famiglia .

Nel giugno 2006, come previsto, "l'adozione" di un nuovo "nucleo familiare" si realizza, sempre grazie ad INTERVIDA, con Robert Alexander , di provenienza peruviana, splendido ragazzino di 9 anni.

Con il contributo irrisorio (30,00 € al mese) per un paese con un livello economico come l'Italia, si permette ad un bambino di ricevere un'istruzione per il suo futuro ed ad un intero nucleo familiare una dignitosa sopravvivenza .

Il sito di riferimento, dove poter trovare tutti i contatti per aderire ad un progetto di adozione a distanza è : www.intervita.it

OBIETTIVO 2008: ampliamento e diffusione delle azioni di sostegno a distanza sia a livello aziendale, sia a livello informativo verso gli stakeholders.

L'azienda non ha mai utilizzato né intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile ed a questo proposito è stata stabilita una Procedura contro il Lavoro Minorile ed a favore del reinserimento del minore nell'ambito scolastico .

1.1 Composizione dell'organico

La *Torrefazione Caffè Mokacika srl* esiste dal 13 febbraio 2004. La composizione dell'organico attuale è così strutturata:

- 1 socio lavoratore
- 4 dipendenti (maggioresenni)

1.2 Bambini lavoratori.

Non è al momento possibile individuare ambiti di miglioramento, finché l'organico non sarà maggiormente strutturato, se non in forma di ulteriore sensibilizzazione.

L'attenzione alle problematiche del lavoro infantile si è anche concretizzata, nell'adesione ad un programma di sviluppo del lavoro etico in Brasile (AMIGOS

PELO CAFE'), che sarà trattato alla sezione 9 del presente documento, contribuendo così al finanziamento di un programma di difesa dei bambini lavoratori.

L'attenzione alla problematica del lavoro e dello sfruttamento minorile, verso le quali la Torrefazione Caffè Mokacika Srl porge un impegno particolare, è stata focalizzata anche attraverso la sensibilizzazione della clientela .

Su tutte le confezioni - imballo primario - della nuova Linea Cikaffè, prettamente destinata al consumo familiare (caffè macinato ed in grani), recentemente immessa sul mercato della Grande Distribuzione, e dunque di grande impatto ed importante visibilità, è stato inserito un breve messaggio "etico", per spiegare il significato della certificazione SA 8000 ed il nostro impegno sociale nel cercare di trasmettere al consumatore l'importanza di un gesto semplice ma di grande aiuto come può essere l'adozione a distanza.

2. Lavoro Obbligato.

OBIETTIVO 2007: approfondimento della conoscenza del contratto di lavoro applicabile, anche in misura preventiva.

Attraverso la realizzazione di un'indagine sul clima interno, **anche e soprattutto dopo l'incremento delle assunzioni avvenuto durante il 2007, la nostra azienda, date anche le dimensioni ridotte che facilitano sicuramente i rapporti umani, si pregia di poter lavorare in un clima familiare di estrema serenità.**

OBIETTIVO 2008: mantenimento dello "standard qualitativo" a livello umano

2.1 Introduzione.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro alcun tipo di minaccia. Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

2.2 Depositi.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

2.3 Contratto di lavoro.

In azienda è presente una copia del CCNL relativo al settore di attività (alimentaristi), consultabile dai lavoratori e sottoposto all'attenzione degli stessi mediante specifiche attività formative.

3. Salute e Sicurezza.

OBIETTIVO 2007 : approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'adeguatezza dei piani di formazione predisposti.

Annualmente, viene tenuto in azienda un corso di aggiornamento per tutti i dipendenti, relativo alle norme di sicurezza in azienda che sanciscono il D.L. 626/94. Durante il 2007, la Direzione ed il Responsabile della Produzione hanno partecipato ai Corsi di Formazione per :

- "Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione" secondo il D.Lgs.626/94 s.m.i. – D.M. 16/01/1997
 - Addetti "Prevenzione Incendi, Lotta Antincendio e Gestione Emergenze" per Aziende a medio rischio secondo il D.M. 10/03/1998
 - "Pronto Soccorso" secondo il D.Lgs.388/2003
- Sono stati nominati i nuovi i nuovi R.S.P.P. Addetto Antincendio e

OBIETTIVO 2008: mantenimento agli standard di Sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'adeguatezza dei piani di formazione predisposti anche ad eventuale nuovo personale.

3.1 Introduzione.

La questione della sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre. Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali:

- ✓ I lavoratori sono stati coinvolti in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- ✓ è stato realizzato un piano di ristrutturazione e ammodernamento delle strutture aziendali ed è costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare costantemente l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti, oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;
- ✓ responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali sono state formalizzate in un documento interno, condiviso con i lavoratori;
- ✓ è stato definito un piano di evacuazione e antincendio;
- ✓ è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;

- ✓ ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.

3.2 Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro.

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, la *Torrefazione Caffè Mokacilka* può vantarsi di non aver mai registrato alcun incidente al proprio interno.

3.3 Malattie professionali.

Non è stato mai riscontrato alcun tipo di malattia professionale, né può dirsi il settore soggetto a tali tipo di evento.

3.4 Attività di prevenzione e formazione.

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto, e distribuzione, di dispositivi di protezione individuali.

Indice ore di formazione effettuate nel [2007](#)

Formazione Esterna			Formazione Interna		
	N° partecipanti	N° ore totali		N° partecipanti	N° ore totali
Sicurezza degli impianti	2	16	Sicurezza degli impianti	4	4
Dispositivi di Protezione Ind.le	2	16	Dispositivi di Protezione Ind.le	4	1
Pronto soccorso	2	12	Pronto soccorso	4	2
Antincendio - emergenze	2	12	Antincendio - emergenze	4	2

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in base alle reali necessità aziendali e dei lavoratori, nonché nel rispetto dei requisiti di legge. Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui

partecipa la totalità dei lavoratori. Tutti i lavoratori impiegati nelle linee di produzione sono stati dotati di appositi dispositivi di protezione individuali.

3.5 Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive.

L'attenzione dell'azienda in materia salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende alle aree aziendali non produttive, di cui è assicurata sicurezza e pulizia (negozi, uffici).

4. Libertà di Associazione e diritto alla Contrattazione Collettiva

OBIETTIVO 2007 : rispetto della volontà dei lavoratori di aderire a gruppi sindacali.

OBIETTIVO 2008: rispetto della volontà dei lavoratori di aderire a gruppi sindacali.

1.1 Introduzione.

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Al momento nessun lavoratore ha aderito a tale tipo di organizzazioni, per sua volontà.

1.2 Tipologia dei contratti aziendali.

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria.

1.3 Lavoratori e sindacati.

Nessun lavoratore ha ritenuto di dover aderire a sindacati.

1.4 Contenziosi in azienda

Nessun contenzioso si è mai verificato in azienda.

5. Discriminazione.

OBIETTIVO 2007 : non praticare alcun tipo di discriminazione in azienda.

OBIETTIVO 2008: continuare ad evitare ogni forma di discriminazione in tutte le assunzioni future

L'azienda ha assunto ad ottobre '06 un nuovo dipendente, che come da contratto, svolgerà la propria attività in maniera del tutto autonoma, al di fuori di ogni vincolo predeterminato di orario e di presenza.

La sola pretesa dell'azienda riguarda unicamente la professionalità del lavoratore, senza in alcun modo attuare nessun tipo di discriminazione.

Nel corso del 2007, l'azienda ha assunto due nuovi lavoratori :

- una addetta alla produzione di nazionalità ucraina e con un età superiore ai 40 anni
- un direttore commerciale Italia, con un età superiore ai 50 anni che come da contratto, svolgerà la propria attività in maniera del tutto autonoma, al di fuori di ogni vincolo predeterminato di orario e di presenza.

seguendo esclusivamente dei criteri di capacità e di attitudini personali, e di nessun altra natura.

1.5 Introduzione.

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- ✓ Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- ✓ Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- ✓ L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- ✓ Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

-
- ✓ L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

1.6 La presenza femminile in azienda.

In azienda il 40% dei lavoratori è costituito da donne.

Due persone su cinque del nuovo staff aziendale sono di sesso femminile, con mansioni di alta responsabilità (direzione gestione aziendale RSPP) o di grande impegno (in produzione).

1.7 Lavoratori stranieri in azienda.

In azienda sono presenti 2 lavoratori stranieri - di nazionalità ucraina e montenegrina (ex Jugoslavia) - e di diverso orientamento religioso.

In azienda, ogni lavoratore è assunto esclusivamente in base alla propria professionalità senza nessun tipo di discriminazione razziale sessuale o religiosa.

6. Pratiche Disciplinari

OBIETTIVO 2007 : conoscenza della percezione dei lavoratori delle eventuali pratiche disciplinari vigenti.

OBIETTIVO 2008: Rimane valido quanto definito nel 2006

1.8 Introduzione.

Nessuna pratica disciplinare è mai stata applicata in azienda.

NUMERO PRATICHE DISCIPLINARI APPLICATE

	2005	2006	2007
Ammonizione scritta	0	0	0
Multe	0	0	0
Sospensione dal lavoro	0	0	0
Licenziamento	0	0	0

1.9 Reclami.

Nessun reclamo per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è stato mai avanzato.

7. Orario di lavoro.

OBIETTIVO 2007 : ridurre al 5% le ore di lavoro straordinario lavorate

OBIETTIVO 2008: mantenimento delle ore di straordinario lavorate entro un limite del 5 % del totale settimanale (+ 2 ore / settimana)

1.10 Introduzione.

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 8,30 alle 12.30, dalle 15.30 alle 19.30 la durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalla norme dei contratti collettivi nazionali del settore. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato dalla Direzione con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato il 35% in più rispetto a quello ordinario, migliorando quindi quanto previsto nei contratti collettivi nazionali.

1.11 Andamento ore lavorate.

Nel corso del 2007 si nota una diminuzione delle ore di lavoro straordinario (+ 5% rispetto al totale ore) rispetto al 2006.

Il calo delle ore di straordinario interviene grazie all'aumento del personale (addetti alla produzione). Tale andamento al momento non sembra ulteriormente migliorabile, in relazione alla attuale necessità aziendale.

Se necessario, e se le necessità aziendali aumenteranno, sarà prevista l'assunzione di uno o più lavoratori durante l'anno 2008, nel pieno rispetto di tutti i punti che regolamentano la norma SA 8000.

8. Retribuzione

OBIETTIVO 2007 : mantenimento della regolare retribuzione (come da contratto).

OBIETTIVO 2008: Attuazione di un sistema di “premio di produzione” atto ad incentivare e gratificare i lavoratori, oltre alla regolare retribuzione come da contratto

1.12 Introduzione

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione pari ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

1.13 Tipologia delle forme contrattuali

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato.
- Contratto di lavoro a progetto per un periodo di prova di 12 mesi per i nuovi lavoratori assunti

1.14 Retribuzioni

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

9. Sistema di Gestione

OBIETTIVO 2005: il conseguimento della certificazione SA8000:2001 entro gennaio è stato effettuato

OBIETTIVO 2006: mantenimento e miglioramento del sistema di gestione integrato ISO 9001:2000 e SA8000:2001 certificato ed ottenuto nel gennaio 2005.

OBIETTIVO 2007: mantenimento e miglioramento del sistema di gestione integrato ISO 9001:2000 e SA8000:2001 certificato ed ottenuto nel gennaio 2005.

OBIETTIVO 2008: mantenimento e miglioramento del sistema di gestione integrato ISO 9001:2000 e SA8000:2001 certificato ed ottenuto nel gennaio 2005.

1.15 Introduzione

L'azienda è dotata di un sistema di gestione per la qualità conforme ad ISO 9001:2000 certificato nel novembre 2004 e di un sistema di gestione SA8000 certificato nel gennaio 2005 .

Ciò ci ha permesso di creare un sistema di gestione integrato ISO 9001:2000 – SA 8000:2001, definendo una metodologia comune ai due sistemi.

L'adeguamento agli standard, considerate le attuali modestissime dimensioni aziendali, potrebbe apparire non calzante. In realtà l'azienda ha deciso di adottarlo, anche in previsione di futuri sviluppi (eventuale assunzione di personale ed allargamento dei mercati), in modo da crescere già nel rispetto dei requisiti e nell'ottica di miglioramento continuo che ambedue i sistemi di gestione adottati prevedono.

1.16 Il dialogo con le parti interessate

I lavoratori dell'azienda, i clienti/consumatori ed i fornitori sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale ed è stata facilitata da Marina Berti, designato dalla direzione quale suo rappresentante SA8000 per assicurare il rispetto della norma.

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro.

ATTIVITÀ' DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE SU SA8000		
Anno	Numero partecipanti	Numero ore totali
2005	3	20
2006	3	20
2007	5	XXXX

1.17 Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo in prima istanza i fornitori diretti ad estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale. Il numero e la tipologia dei fornitori aziendali è definito in apposito allegato al presente documento.

A tutti i fornitori è stato richiesto un impegno formale a rispettare i requisiti normativi imposti da SA8000.

Attualmente, il 100 % dei nostri fornitori ha fornito adeguata risposta con l'intento di aderire al rispetto requisiti di tale normativa .

Considerate le ridotte dimensioni aziendali, non è stato sempre possibile intervenire direttamente sui subfornitori, anche a causa di una limitata capacità contrattuale.

Tuttavia l'azienda:

- ha individuato come critici esclusivamente i fornitori di materia prima (caffè) dai quali ha ottenuto una Dichiarazione di Impegno al Rispetto delle normative SA 8000
- ha ottenuto una Dichiarazione di Impegno al Rispetto delle normative SA 8000 dalla totalità dei suoi fornitori, anche se non è ragionevolmente pensabile di poterli definire come "critici".
- acquista esclusivamente caffè certificato e selezionato, proveniente da piantagioni che garantiscano il rispetto dei lavoratori e la qualità del prodotto
- tra i fornitori di caffè, l'azienda continua ad acquistare caffè "solidale" aderendo al progetto "AMIGOS PELO CAFE", di matrice brasiliana, promosso

dal fornitore SANDALI, che destina una cospicua parte del ricavato alla costruzione di asili nido per la popolazione locale e ad altre iniziative analoghe, sempre finalizzate al miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori locali.

Sulla base delle criticità, è stato definito un piano di monitoraggio sui fornitori.

Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2001 e che si dimostrano disposti a migliorare il loro sistema di gestione.

1.18 Riesame della direzione e comunicazione esterna

Ad oggi è stata stabilita una lista di stakeholders che saranno puntualmente informati sugli aggiornamenti del Sistema SA 8000, anche e soprattutto grazie all'impostazione del nuovo sito aziendale www.mokacika.it dov'è possibile visionare oltre alla nostra Politica Aziendale per la Qualità e la Responsabilità Sociale, anche le certificazioni ottenute ed il Bilancio SA 8000 annualmente compilato .

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