



Cartigliano 10/10/2011

Dichiarazione di rinnovo dell'impegno del rispetto dei Principi del Global Compact

Gentile Segretario Generale,

Sono lieto di rinnovare l'impegno della ditta "Mollificio Cappeller s.r.l." a supportare i principi del Global Compact. Il rispetto dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e la lotta contro la corruzione sono di fondamento per lo sviluppo della Nostra Azienda. Rinnoviamo inoltre l'impegno a redigere la "Communication on Progress" descrivendo quali sono state le azioni intraprese ed i risultati ottenuti nel corso dell'anno volti al miglioramento continuo fondato sulla politica del Global Compact.

La responsabilità sociale d'impresa è la pratica secondo cui le imprese integrano su base volontaria le preoccupazioni sociali ed ambientali nelle loro attività di business, al fine di contribuire al benessere collettivo nel lungo termine.

Non esistono leggi che possano effettivamente garantire un comportamento responsabile delle persone nei confronti dell'ambiente, degli individui e del proprio lavoro. Tutto ciò dipende da una scelta consapevole che i singoli o i gruppi fanno per perseguire tali responsabilità. Le aziende, il business in generale, svolgono un ruolo cruciale in questo. Creare le condizioni perchè possa attecchire una cultura aziendale che sia rivolta al rispetto dei valori contemplati nei dieci principi è non solo doveroso ma è uno dei fattori che può garantire il successo di un'azienda stessa.

Per esempio, si vedano gli obiettivi del 2009, il fatto di creare un ambiente di lavoro sicuro, fornire alle persone le nozioni fondamentali per evitare i rischi ha consentito di ridurre il numero di infortuni con i conseguenti vantaggi secondari difficilmente calcolabili ma che si riscontrano in una maggiore serenità delle persone durante il lavoro, minore stress, minori problemi per i colleghi che debbono eventualmente sostituire le persone assenti, minori frustrazioni per le conseguenze fisiche o psicologiche degli incidenti stessi ecc.

L'impegno stesso rivolto verso l'ambiente tradotto per esempio nella riduzione dei rifiuti rimanda un'immagine positiva dell'azienda che si ripercuote positivamente nel personale che ha la percezione di lavorare in un posto con determinati valori ed inoltre aumenta la sensibilità di tutti verso queste tematiche.

L'azienda si è sviluppata nel rispetto dei diritti umani, contro ogni forma di corruzione, di sfruttamento o di razzismo.

Augusto Cappeller
Presidente

**MOLLIFICIO
CAPPELLER**

Mollificio Cappeller s.r.l. via delle Industrie 32, I-36050 Cartigliano (VI) tel. +39 0424 597222 fax +39 0424 829482
codice fiscale e P.IVA 00339100240 reg. impr. VI 012-1129 Tribunale di Bassano www.cappeller.it cappeller@cappeller.it

TUTELA DEL LAVORO E DEI DIRITTI UMANI

Principio 1

Sicurezza aziendale

In coerenza con i principi del Global Compact l'azienda considera una priorità assoluta perseguire elevati livelli di salute e sicurezza per tutto il personale impiegato. Elevati livelli di sicurezza e salute implicano una frequenza di malattia ed infortuni tendente a zero. La nostra missione è quella di garantire la continuità delle nostre iniziative riducendo al minimo i rischi connessi al lavoro.

OBIETTIVO: riduzione del numero di infortuni

AZIONI:

- corsi di formazione relativi all'utilizzo corretto dei DPI
- corsi di formazione relativi al D. Lgs. 81/08
- corsi di formazione relativi all'utilizzo dei DPI anticaduta
- corsi relativi alla gestione delle emergenze con simulazione pratica di evacuazione
- formazione sul posto del corretto utilizzo dei macchinari e dei loro dispositivi di sicurezza
- riunioni periodiche con i capi reparto
- sono state tracciate le vie di evacuazione e di corretta viabilità all'interno della produzione
- la riduzione dei fattori di rischio per la sicurezza del personale coinvolto nella attività aziendali, attraverso l'adozione delle misure tecnico-organizzative più appropriate
- la sensibilizzazione di tutto il personale sulle problematiche della sicurezza

OUTCOMES: nel 2008 si sono verificati 14 infortuni (di cui due in itinere)
nel 2009 si sono verificati 11 infortuni (di cui due in itinere)
nel **2010** si sono verificati **5 infortuni**

Principio 2

Abuso dei diritti umani

L'azienda essendo di medie dimensioni, a conduzione familiare e ben inserita nel territorio di appartenenza non ha mai riscontrato problemi di abuso dei diritti umani. Lo sviluppo dell'azienda in tutte le sue fasi è sempre avvenuto sotto la guida del suo fondatore e dei figli poi, nel rispetto delle persone.

PRINCIPI DEL LAVORO

Principio 3 Contrattazione collettiva

L'azienda rispetta i diritti dei lavoratori e garantisce il pieno rispetto del contratto collettivo implementando anche delle condizioni migliorative rispetto allo stesso. Il regolamento aziendale è condiviso e accessibile a tutti i lavoratori. Il rispetto dello stesso garantisce che ci sia un rispetto trasversale e verticale delle persone e dell'ambiente circostante. I lavoratori sono in costante contatto con le loro rappresentanze sindacali quali fanno da filtro per le loro richieste. A tutto il personale è lasciata la possibilità di avere un contatto diretto con gli enti direzionali qualora ce ne fosse il bisogno.

Principio 4 Lavoro forzato e obbligatorio

L'azienda non ha mai assunto forme di lavoro forzato e obbligatorio. L'organizzazione del lavoro e la pianificazione dello stesso si fa sempre nei limiti del possibile in accordo con le esigenze dei lavoratori.

Principio 5 Sfruttamento minorile

L'azienda operando nel pieno rispetto della legislazione Italiana ha stabilito che la Maggiore Età è un requisito fondamentale per poter essere assunto ed avere un rapporto con l'azienda. Tuttavia, sempre nel rispetto della legislazione, prevede e supporta l'inserimento in azienda di giovani per svolgere degli stage aziendali durante il periodo di studi impegnandosi ad affidare loro mansioni che possano servire da reale esperienza lavorativa senza l'intento alcuno di sfruttare la loro manodopera. L'azienda appoggia tutte le iniziative che possano supportare la crescita e la formazione dei giovani considerandolo come un investimento "sociale" per il futuro.

Principio 6 Eliminazione delle discriminazioni

La politica aziendale per la crescita dei dipendenti garantisce che non vengano fatte discriminazioni di alcun genere.

Il sistema della valutazione delle competenze implementato dall'azienda stessa permette di monitorare costantemente la crescita di tutti i dipendenti e di decidere quindi, con dei parametri uguali per tutti, eventuali premi o aumenti di stipendio. L'azienda infatti garantisce ogni anno la rivisitazione delle retribuzioni valutando il personale in base anche alla crescita delle competenze. Questo permette di garantire un costante aumento della flessibilità interna ed anche

una costante motivazione del personale che a mano a mano ha la possibilità di ruotare acquisendo nuove professionalità. La crescita è garantita non solo dalla formazione e dall'affiancamento interno ma anche dall'organizzazione di corsi di formazione specifici e strutturati ad hoc per l'azienda. Lo strumento della valutazione delle competenze è suscettibile ai costanti cambiamenti interni che spaziano dalla sostituzione o aggiunta di impianti, assunzione o cessazione di nuovo personale, spostamento del personale da un reparto all'altro ecc. per queste ragioni l'analisi dei risultati deve essere critica contemplare le variabilità

Obiettivo:

- . aumento flessibilità
- . aumento delle competenze di reparto o individuali

set-10					
rep	nr macch	nr dip	punteggio	max	% prof.
1	11	5	87	220	39,55%
10	19	11	641	836	76,67%
20-24	12	7	128	336	38,10%
30	16	4	218	256	85,16%
31	13	7	160	364	43,96%
40	16	5	196	320	61,25%
43	24	9	412	864	47,69%
47	6	3	54	72	75,00%
70	11	8	177,5	352	50,43%
tot	130	59			
competenza totale			2073,5	3620	57,28%

>7,24%

set-09					
rep	nr macch	nr dip	punteggio	max	% prof.
1	11	4	81	176	46,02%
10	19	13	661	998	66,90%
20-24	12	8	120	384	31,25%
30	16	5	226	320	70,63%
31	13	7	160	364	43,96%
40	16	5	196	320	61,25%
43	26	11	434	1144	37,94%
47	6	4	56	96	58,33%
70	11	9	167	396	42,30%
tot	130	66			
competenza totale			2101	4198	50,04%

sono cambiate persone

sono stati uniti due reparti

inserimento nuovo personale

inserimento nuovo personale

<6,24%

PRINCIPI PER IL RISPETTO DELL'AMBIENTE

POLITICA AMBIENTALE

Le finalità della Mollificio Cappeller srl in campo ambientale sono:

- prevenzione dell'inquinamento
- conformità alla legislazione ambientale applicabile
- miglioramento continuo degli indicatori di prestazione ambientale
- diminuzione dell'impatto ambientale delle attività
- contenimento delle risorse
- coinvolgimento di tutto il personale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento.

Per valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi vengono stabiliti anno per anno traguardi per l'ambiente.

Questa politica, trasmessa a tutte le persone che lavorano per l'organizzazione o per conto di essa, è riesaminata almeno una volta l'anno.

Nel corso dell'anno 2010 la Mollificio Cappeller si è posta l'obiettivo di ridurre i consumi di energia elettrica.

A fine 2009 è stato possibile riscontrare che la riduzione dei rifiuti denominati "soluzioni acquose di lavaggio" ha raggiunto un livello tale da non essere più considerabile oggetto di miglioramento.

Si è altresì potuto riscontrare che il monitoraggio dei rifiuti denominati "ferrosi" poteva essere ingannevole in quanto risentiva fortemente del mix produttivo in essere. In altre parole, l'indicatore poteva subire aumenti per effetto dell'incremento produttivo (aspetto peraltro auspicabile) tanto quanto per l'incremento di domanda di pezzi per il quali lo sfrido fisiologico fosse stato maggiore (tipicamente il settore minuteria ha uno sfrido di lavorazione ben più importante del settore molle). Pertanto, per il futuro si è deciso di continuare a quantificare tale indicatore, ma soltanto a titolo di monitoraggio, non più a livello di target.

1. RIDUZIONE DEI CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA PER IL 2010

OBIETTIVO: riduzione IPA energia del 5% rispetto al periodo precedente

DEFINIZIONE DELL'INDICATORE: innanzi tutto è fondamentale parametrizzare l'indicatore scelto, ovvero definire le modalità di calcolo dell'indicatore scelto.

- IPA significa → indicatore di performance ambientale
- IPA ENERGIA ELETTRICA è → kwh consumati / tonn. di materia prima trasformata

Il ricorso ad un indicatore non più assoluto (come poteva essere l'ammontare dei rifiuti ferrosi) ma ad un indicatore relativo, svincola l'indicatore stesso da logiche di mix produttivo e favorisce il reale apprezzamento/declassamento dell'indicatore stesso sulla base delle performance ambientali conseguite.

AZIONI: al fine di conseguire l'obiettivo posto l'azienda si è mossa contemporaneamente su due fronti:

- nel corso del 2010 è stato ultimato il trasferimento del magazzino materia prima nello stabilimento a nord per riuscire a concentrare i reparti produttivi tutti nello stabilimento n. 2. L'obiettivo connesso a questo tipo di intervento era il conseguimento di un risparmio energetico per effetto di una cessazione del riscaldamento dello stabilimento n. 3
- è stata avviata una collaborazione con la ditta Pistorello Group per l'analisi consumi da illuminazione locali allo scopo di ridurre gli sprechi. Spesse volte accade che per motivi strutturali (es. lucernari sporchi, plafoniere neon ingiallite o quant'altro) si ricorra ad un uso superfluo di energia elettrica. A tale proposito, il miglioramento delle suppellettili collegate a questo aspetto ha avuto lo scopo di razionalizzare il consumo di energia elettrica per illuminazione locali.

OUTCOMES: La riduzione dell'IPA ENERGIA ELETTRICA è stata di circa il 3%. Purtroppo il completamento del layout ha richiesto più tempo di quanto programmato per cui l'obiettivo è stato soltanto sfiorato. La tendenza alla riduzione dell'indicatore fa comunque ben sperare per il futuro. E' intenzione della Mollificio Cappeller proseguire con il monitoraggio di questo indicatore anche per gli anni a venire, considerata anche la grande attenzione a livello globale verso il risparmio energetico, nonché verso il ricorso alle energie alternative.

ASPETTO	OBIETTIVO	INTERVENTI	VERIFICA
Consumo di energia elettrica	Riduzione IPA energia del 5% rispetto al periodo precedente	Concentrazione aree produttive in un unico stabilimento anziché su due Ottimizzazione delle suppellettili dello stabilimento che hanno un impatto sull'illuminazione interna dei locali	Obiettivo sfiorato (-3%)

PRINCIPIO SULL'ANTI-CORRUZIONE

Principio 10

Anticorruzione e estorsione

L'azienda non ha mai avuto a che fare con forme di corruzione ed estorsione. La sua struttura e natura (conduzione familiare) ha consentito alla direzione di preoccuparsi in prima persona che internamente non si creino piccole forme di estorsioni o tangenti. Non ha mai avuto modo di scontrarsi neanche all'esterno con tali problematiche ne ha subito ricatti di questo genere. Quello che si potrebbe valutare di fare in futuro è di richiedere ai propri partner commerciali e non le politiche aziendali a riguardo.