

GLOBAL COMPACT COMMUNICATION ON PROGRESS 2018

Siamo lieti di presentarvi il rapporto COP 2020 della Nando Cappelli srl.

Nonostante questo periodo di particolare difficoltà che stiamo vivendo, la ns società è ferma nel confermare il proprio impegno ai principi fondamentali del global Compact. Particolare attenzione è stata riservata alla gestione delle risorse umane, proprio per il difficile periodo che ha caratterizzato tutto il 2020 a seguito della pandemia da Covid 19 che ha colpito il ns paese, ma non solo.

Abbiamo cercato con tutte le ns piccole forze di preservare i posti di lavoro senza ricorrere a forme di sostegno messe in campo dal governo centrale che però sarebbero risultate penalizzanti e avrebbero minato la dignità e la speranza per i lavoratori e per le loro famiglie. Siamo fieri di quanto abbiamo fatto perché offrire un lavoro dignitoso anche nell'emergenza è un diritto per tutti e deve essere perseguito con tutte le energie possibili. Preservare livelli retributivi non influenzati dal Covid19 per noi è stata una grande sfida e abbiamo messo in campo tutte le ns risorse per cercare di superare questo momento difficile di cui, purtroppo, non si vede ancora la fine. Vogliamo lasciare con una riflessione che ci fa sperare per il futuro. Nelle difficoltà sono emersi sentimenti e comportamenti che uniscono le persone. In questo periodo tutta la nostra società, la nostra comunità si è unita forte e compatta, nessuno si è sottratto alle difficoltà del momento, tutti hanno dato il loro contributo. La solidarietà, la comprensione delle difficoltà altrui, la volontà di "dare una mano", ecco, questo crediamo siano dei segnali di speranza per il futuro che ci attende.

Cordialmente.

Ferdinando Cappelli
Amministratore Delegato

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT

HUMAN RIGHTS (Principi 1-2) – DIRITTI UMANI

Principio 1

Le imprese dovrebbero sostenere e rispettare la difesa dei diritti umani proclamati a livello internazionale.

Principio 2

Le imprese dovrebbero assicurarsi di non essere complici negli abusi dei diritti umani.

I diritti e la sicurezza dell'ambiente di lavoro sono aspetti particolarmente seguiti e monitorati e vengono effettuate tutte le indagini ambientali previste dalla normativa vigente con particolare puntualità rispetto alle scadenze.

La realizzazione di:

- condizioni di lavoro sane e sicure;
- libertà di associazione;
- l'assenza di discriminazioni nella gestione del personale;
- il rifiuto e l'assoluta assenza di qualsiasi forma per il ricorso a lavoro forzato e/o minorile,

sono punti cardine della gestione e della nostra filosofia aziendale.

AZIONI INTRAPRESE:

Abbiamo rapporti diretti con il nostro personale, ciascuno può segnalare problemi, aspetti positivi e/o negativi dell'ambiente lavorativo e dare possibili soluzioni per poterli migliorare. La società è fortemente orientata nell'assestare le esigenze anche extra-lavorative, dei dipendenti. Questo aspetto è facilitato dalle piccole dimensioni della nostra azienda che ci permette di mantenere rapporti personali che vanno oltre il normale rapporto di lavoro. La cassetta per le comunicazioni anonime messa l'anno scorso per facilitare la comunicazione tra dipendenti e proprietà, non ha dato nessun riscontro, poiché i nostri dipendenti preferiscono un confronto diretto. Manteniamo comunque questa forma possibile di comunicazione interna.

SICUREZZA SUL LAVORO

- abbiamo redatto un DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) che viene costantemente aggiornato, in sinergia tra datore di lavoro, RSPP (Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione), RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) e M.C. (Medico Competente);
- uno studio di consulenza esterna qualificato supporta l'azienda per gli aggiornamenti sulle normative di Legge
- RSPP, RLS, membri della squadra antincendio e della squadra di primo soccorso sono stati nominati e vengono continuamente aggiornati attraverso i corsi previsti, i dipendenti vengono formati e informati sui rischi possibili attraverso l'RSPP e l'RLS. Tutti i dipendenti hanno effettuato i corsi previsti sui rischi e sulle misure di sicurezza previste per mansione;
- i lavoratori sono dotati dei DPI (Dispositivi di Protezione Individuali) previsti in base ai rischi della propria mansione, ogni lavoratore può richiedere in ogni momento una sostituzione di un dispositivo deteriorato o mancante senza obblighi o richieste particolari e/o limiti di numero;
- tutti i macchinari sono sottoposti a una procedura di manutenzione programmata e di verifica dell'efficienza, il completo rinnovo del parco veicolare finito nel corso dell'anno ci permette non solo di avere una flotta con basse emissioni emissive (tutta la gamma pesante è ora euro 6), ma di avere sistemi di sicurezza attivi e passivi tra i migliori sul mercato sia per la sicurezza e che del confort per i ns dipendenti. La movimentazione interna viene effettuata con muletti elettrici di ultima generazione dotati dei più recenti sistemi di sicurezza
- la Direzione è sempre disponibile ad ascoltare e accogliere eventuali segnalazioni e suggerimenti di miglioramento da parte del personale dipendente.

RAPPORTI CONTRATTUALI CON DIPENDENTI E FORNITORI

- tutti i dipendenti sono assunti con regolare contratto di lavoro, secondo i livelli sindacali previsti o livelli superiori, inoltre facciamo parte dell' Ebitral, ente paritetico sindacati/associazione di categoria che garantisce

una contrattazione aziendale di secondo livello che certifica un giusto riconoscimento economico non lasciando spazio ad interpretazioni unilaterali che solitamente penalizzano la parte economicamente più debole, gli aspetti di qualità e quantità del lavoro vengono attentamente monitorati impedendo abusi e/o violazioni contrattuali;

- è attivo un controllo interno sul numero delle ore di guida effettuate al fine di monitorare e controllare il rispetto della normativa vigente sia a tutela della salute del dipendente che della sicurezza della circolazione e dei terzi potenzialmente coinvolti;
- il rapporto con i fornitori è basato su contratti e sulla conoscenza diretta che ne garantisce l'affidabilità, la stabilità e l'efficacia;
- in caso di dubbio la proprietà ha dato disposizione ai collaboratori di non instaurare contratti con fornitori che fossero in qualche modo sospettati di non rispettare le normative lavorative vigenti.
- A seguito della recente pandemia da Covid19 la nostra società ha deciso di non avvalersi degli aiuti statali, non aderendo alla cassa integrazione, pur avendo subito un significativo calo di fatturato, e che se pur di aiuto per le situazioni più difficili, non avrebbe garantito lo stesso livello retributivo che invece è riconosciuto per il normale svolgimento del proprio lavoro. Con l'aiuto di tutti, dipendenti e proprietà, siamo riusciti a garantire stipendi pieni per la tutela della dignità e delle speranze dei nostri collaboratori. Questa scelta anche se economicamente impegnativa ci rende ancor più consapevoli delle responsabilità che la proprietà ha nei confronti dei propri dipendenti e delle loro famiglie.

POLITICA DELLA QUALITA'

La politica per la qualità evidenzia il nostro impegno a creare e a mantenere, con il personale, un clima di costante coinvolgimento affinché ogni persona si senta parte del processo e venga così stimolata a contribuire attivamente con le proprie conoscenze e capacità, che rappresentano il vero patrimonio dell'azienda, al raggiungimento dell'obiettivo. Basiamo sulla qualità una delle nostre migliori caratteristiche e senza un coinvolgimento diretto di tutto il personale sia emotivo che materiale, questo obiettivo non sarebbe possibile.

E' stato riconfermato sia il nuovo attestato Iso 9001 secondo la nuova normativa 2015 che la certificazione SA8000, per noi motivo di orgoglio, che certifica con i fatti la nostra volontà nel perseguire e raggiungere gli scopi prefissati.

La norma SA (Social Accountability) 8000, standard internazionale elaborato nel 1997 dall'ente americano SAI, contiene nove requisiti sociali orientati all'incremento della capacità competitiva di quelle organizzazioni che volontariamente forniscono garanzia di eticità della propria filiera produttiva e del proprio ciclo produttivo. Tale garanzia si esplica nella valutazione di conformità del sistema di responsabilità sociale attuato da un'organizzazione ai requisiti della norma SA8000 visibile attraverso la certificazione rilasciata da una terza parte indipendente con un meccanismo analogo a quello utilizzato per i sistemi di gestione per la qualità secondo le norme UNI EN ISO serie 9000 o di gestione ambientale secondo le norme UNI EN ISO serie 14000.

SA 8000 nasce dal CEPAA (*Council of Economical Priorities Accreditation Agency*, www.cepaa.org), emanazione del CEP (*Council of Economic priorities*), istituto statunitense fondato nel 1969 per fornire agli investitori ed ai consumatori, strumenti informativi per analizzare le performance sociali delle aziende.

SA 8000 è basato sulle convenzioni dell'**ILO** (*International Labour Organization*), sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sulla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino.

Inoltre:

- È il primo standard internazionale che misura il grado etico e la responsabilità sociale di un'azienda.
- È applicabile a livello internazionale in qualsiasi settore merceologico.
- La conformità alle norme dello standard è garantita da una certificazione di parte terza indipendente, emessa da organismi accreditati
- Richiede, oltre ai comportamenti, di evidenziare pubblicamente la gestione del sistema.

L'adesione al Global Compact è stato lo stimolo che ci ha spinto a migliorare i principi enunciati e a ricercare un impegno più stringente per la loro realizzazione facendoli così diventare parte integrante del nostro essere azienda.

LABOUR (Principi 3-6) - LAVORO

Principio 3

Le imprese dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di accordi collettivi.

Principio 4

Le imprese dovrebbero sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e compulsive.

Principio 5

Le imprese dovrebbero sostenere l'effettiva abolizione del lavoro minorile.

Principio 6

Le imprese dovrebbero sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e occupazione

AZIONI INTRAPRESE

Abbiamo aderito e continuiamo ad aderire tramite la nostra associazione, a un ente bilaterale partitico, Ebitral, composto per il 50% dall'associazione di categoria, Fai e dal 50% da CGIL, CISL e UIL che sono i 3 maggiori sindacati italiani.

Vengono così garantiti:

- libertà di associazione;
- contrattazione di secondo livello;
- rispetto del contratto di lavoro concordato e sottoscritto tra le associazioni di categoria dei lavoratori e delle imprese;
- controllo dei tempi di lavoro, di riposo e di giusta retribuzione;
- corsi di aggiornamento e di controllo del personale organizzati da Ebitral (che noi utilizziamo, favoriamo e finanziamo) anche sotto il profilo medico in particolare per la prevenzione delle malattie professionali.

Ebitral con il supporto delle organizzazioni sindacali e dell'associazione di categoria Fai, è fortemente impegnata nella repressione di qualsiasi abuso a danno dei lavoratori e nella lotta al lavoro nero e al lavoro forzato e/o minorile. La misurazione dei risultati è garantita dall'adesione dall'ente bilaterale EBITRAL che attraverso la componente sindacale, ma non solo, ne controlla il corretto funzionamento.

Per convinta scelta aziendale la nostra società non si avvale di lavoratori in somministrazione da parte di agenzie per il lavoro, non operiamo discriminazioni nell'assunzione, nella formazione, nel trattamento contrattuale e umano dei dipendenti in base ad alcune classe di distinzione (età, sesso, religione, appartenenza politica o sindacale, razza, nazionalità ecc.) e non valutiamo forme alternative societarie che pur garantendo maggiori risparmi inevitabilmente vanno ad impattare in modo significativo sulla qualità del rapporto di lavoro.

ENVIRONMENT (AMBIENTE): (Principi 7-9)*Principio 7*

Le imprese dovrebbero sostenere un approccio preventivo verso le sfide ambientali.

Principio 8

Le imprese dovrebbero intraprendere iniziative che promuovono una maggiore responsabilità verso l'ambiente.

Principio 9

Le imprese dovrebbero incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.

AZIONI INTRAPRESE

Continua la politica zero carta e dove non possibile uso e riciclo, anche se su quest'aspetto stiamo cercando di trovare soluzioni che permettano se non di azzerare quantomeno di limitare fortemente l'utilizzo della carta. Abbiamo fatto un significativo miglioramento sul risparmio energetico installando un impianto fotovoltaico da 20 Kwa e rimodernato gli uffici dotandoli di un sistema di riscaldamento e raffreddamento ad alta efficienza energetica alimentato anche dal sistema dei pannelli. Tutto questo, insieme al rinnovo costante e programmato del ns. parco veicolare fa sì che, nel nostro piccolo ma non senza grandi sforzi economici per la nostra dimensione aziendale, si delinea un sistema virtuoso per un maggior rispetto dell'ambiente.

GESTIONE DEI RIFIUTI

Viene eseguita la raccolta differenziata e riciclaggio. Il responsabile che si occupa materialmente della gestione rifiuti, si attiene alle disposizioni vigenti in materia di riciclo e smaltimento.

I rifiuti speciali (es toner) vengono smaltiti a norma di legge e conferiti ad aziende specializzate e autorizzate allo smaltimento.

La ns. società ha deciso di non avvalersi di un'officina interna lasciando che tutti gli interventi di manutenzione vengano effettuati da officine autorizzate. Questo fa sì che i rifiuti pericolosi (es olii esausti e filtri) vengano smaltiti correttamente.

ANTI-CORRUPTION = ANTI-CORRUZIONE (Principio 10)

Principio 10

Le imprese dovrebbero contrastare tutte le forme di corruzione, incluse le estorsioni e le tangenti

AZIONI INTRAPRESE

Ribadiamo con forza che siamo contro la corruzione in ogni sua forma. Riteniamo che tale pratica non solo è socialmente riprovevole, ma è anche un freno allo sviluppo e alla libera espressione delle parti e non possiamo che appoggiare e sperare che questa piaga venga sconfitta e relegata ai margini del mondo civile. Nonostante siamo una piccolissima società, abbiamo perseguito ed acquisito una serie di certificazioni International, Air Transport Association (IATA), Agente Regolamentato, certificazione 9001/2015, aderiamo a varie associazioni, Fai (federazione autotrasportatori italiana) Fedespediti (federazione spedizionieri) aderiamo all'associazione Ebitral (associazione paritetica tra Fai e CGL, CISL e UIL, che sono i 3 maggiori sindacati italiani), siamo certificati SA8000.

Abbiamo richiesto ed ottenuto nell'anno 2016 e rinnoviamo ogni anno, l'iscrizione alla White list della prefettura di Bergamo (istituzione e l'aggiornamento degli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa effettuato presso le prefetture) Per ottenere questi certificati e queste affiliazioni, abbiamo dovuto completare, con successo, varie procedure che garantiscono professionalità e trasparenza delle nostre attività.

La permanenza nelle varie associazioni e il mantenimento delle nostre certificazioni, garantiscono il corretto comportamento della nostra società. Le dimensioni minime della nostra azienda aiutano a controllare e verificare la corretta applicazione delle nostre linee guida.

Nell'opuscolo informativo SA8000 che verrà reso disponibile sul ns sito internet, vengono ripresi e codificate le linee guida etiche adottate dalla ns società inerenti:

- lavoro infantile
- lavoro forzato e obbligatorio
- salute e sicurezza sul lavoro
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- discriminazione
- procedure disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione

La Nando Cappelli srl ha voluto così introdurre un sistema di gestione per la responsabilità sociale conforme alla norma SA8000 che riprende e riconferma quanto richiesto global compact di condividere, sostenere e applicare nella propria sfera di influenza un insieme di principi fondamentali, relativi a diritti umani, standard lavorativi, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione.

Ferdinando Cappelli
Amministratore Delegato