

SACME



SACME S.p.A.

Via del Lavoro , 2
36034 Molina di Malo (Vi)

**BILANCIO SOCIALE
SECONDO SA 8000:2014**

Anno 2017



Storia dell'azienda

Sacme SpA, nata come Sacme Chemoplastica SAS nel 1971, nel 1990 trasferisce parte della sua produzione ("sistema film-shoppers") dal suo sito di Malo all'attuale sito di Molina di Malo, via del Lavoro n°2; successivamente, nel 1994, completa il trasferimento insediando a Molina anche il "sistema estrusione granulo - compound". A seguito di un ampliamento del giro d'affari, dovuto anche all'attività di commercializzazione parallela a quella di produzione, il fabbricato originario viene ampliato nel 2002 con la costruzione di un nuovo corpo di fabbrica. Attualmente, lo stabilimento occupa una superficie di 40000 m², di cui 20000 coperti. Il numero di dipendenti supera di poco la cinquantina; ad essi si aggiungono diversi collaboratori esterni. Il settore operativo è quello della produzione di sacchi in film di polietilene (che possono essere stampati con processo flexografico) e di produzione granulati plastici diversificati, cui si affianca anche un'attività di pura commercializzazione che copre più della metà del fatturato.

Nei reparti produttivi della Divisione Film l'azienda opera a ciclo continuo su 3 turni individuali giornalieri di 8 ore cadauno e pertanto la produzione copre l'intero arco della giornata (24 h/die). Nei reparti produttivi della Divisione Granulo-Compound opera invece su 2 turni (se il carico di lavoro lo richiede si può operare anche su 3 turni).

Infine, nei reparti imballaggio e spedizione si lavora in giornata.

Ciò avviene per 5 gg/settimana, per un totale di 240 giorni all'anno.

Le mansioni degli addetti sono perlopiù inerenti il controllo delle macchine (a funzionamento automatico), il loro caricamento e lo scarico del prodotto. In particolare ciò vale per le macchine filmatrici (film in polietilene), per le macchine da stampa, per le macchine saldatrici (sacchi - shoppers), per le linee di estrusione granulo.

L'APPROVIGIONAMENTO riguarda dunque: materie prime plastiche in granuli/in polvere di prima scelta/seconda scelta/rigenerate. Le materie prime commercializzate vengono fornite prevalentemente da aziende petrolchimiche (Atofina, Nova Chemical, Exxon, TWK, Ina, Enichem, etc). Viene definito rigenerato o macinato il materiale plastico ricavato da scarti di lavorazione - della stessa Sacme o di altre aziende - tramite macinazione o densificazione e successiva estrusione con accurata filtrazione delle impurità; verrà utilizzato da solo o in miscela con altri materiali), nonché coloranti (masters, inchiostri, additivi, cariche...coloranti in granulo e additivi ("master batches") prodotti semilavorati (bobine, ecc.) prodotti ausiliari di lavorazione (laccetti, fettucce, fascette in carta gommata,...) prodotti ausiliari per l'imballaggio (pallets, cartoni,...) altro (servizi, trasporti,...)

L'azienda si è dotata di un **sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla nuova norma SA8000:2014**, certificato nel giugno 2017.

Ha conseguito la certificazione dopo circa un anno dal momento in cui la direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard **SA8000:2014**, con l'anno 2017 (essendo già in precedenza già certificata SA 8001:2001 e successivamente SA 8000:2008) e coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione. Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard **SA8000:2014**, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma **SA8000:2014**.

Nella fase di **pianificazione del sistema**, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

I lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a numerosi momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.

I sindacati: la sensibilizzazione delle organizzazioni dei sindacati dei lavoratori sui temi della responsabilità sociale e in particolare della norma SA8000 ha suscitato un notevole interesse. Questi hanno sostenuto il processo di adeguamento allo standard dell'azienda e diffuso in altre realtà l'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale.

Citiamo inoltre due altre categorie di parti interessate che l'organizzazione ritiene strategiche nella applicazione dello standard SA8000:

Clienti / consumatori: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

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 attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

La difficoltà nel ricevere informazioni perfettamente attendibili sulla politica di responsabilità sociale direttamente dai fornitori, ha indotto l'azienda a cercare dati sulla loro conformità ai requisiti della norma da fonti informative diverse al fine di avere una mappatura completa delle criticità dei propri fornitori. La predisposizione dei dossier informativi sui fornitori ha comportato l'invio di una grande quantità di richieste di informazioni a tutta una serie di organizzazioni più o meno direttamente coinvolte nella gestione di problematiche relative alle condizioni ed ai diritti dei lavoratori.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:2014

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 16 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. 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 in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, 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.

Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori:

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 per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti il Bilancio Sociale. 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 presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna. Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark).

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, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000 fin dall'aprile 2007 e poi successivamente rinnovato secondo la **norma SA 8000:2014**.

Riesame della direzione e comunicazione esterna

I momenti di riesame della direzione, ufficiali e formali, sono stati, e sono, numerosi. Per facilitare il riesame, è stata definita una serie di indicatori, significativi e rilevanti, e in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

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.

Di seguito riportiamo i nostri obiettivi per l'anno 2017 relativamente alla Responsabilità Sociale e alla Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro , parte integrante alla norma SA 8000.

OBIETTIVI INERENTI LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

OBIETTIVO	STATO DI IMPLEMENTAZIONE
Completare invio lettera di intenti SA 8000:2014 per nuovi fornitori acquisiti nell'anno 2016	60%
Migliorare l'attività di scambio di comunicazione con i sindacati	70%
Ridurre del 2 % le assenze per malattia.	70%
Ridurre del 2 % il tasso di assenteismo	70%
Migliorare la gestione dei permessi di soggiorno per i lavoratori extracomunitari con scadenze programmate dal Sistema	90%
Nuova edizione del Bilancio sociale (anno 2016 - 2017) e pubblicazione nel sito internet	100%
Coinvolgimento del personale nelle segnalazioni delle anomalie riscontrate nel proprio ambito di lavoro nel rispetto SA8000	70%
Completamento della formazione del nuovo RLE in accordo con le rappresentanze Sindacali	40%

Sacme Inoltre si impegna per l'attività di gestione del personale e delle proprie attività produttive al rispetto dei seguenti punti :

<p>LAVORO INFANTILE E MINORILE</p> <ul style="list-style-type: none"> • non impiegare persone di età inferiore ai 16 anni • garantire ai minori di 18 anni formazione qualificata 	<p>Non impiegare lavoro infantile nella manifattura di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 16 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza per loro idonea. Garantire agli eventuali lavoratori minorenni effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 138- ILO 182 e la Raccomandazione 146, nonché il D.Lgs 345/99 integrato dal D.Lgs 262/00, la L.25/55, la L977/67, la L.451/94</p>
<p>LAVORO COATTO</p> <ul style="list-style-type: none"> • non impiegare persone che non siano libere di interrompere il contratto di lavoro, come da normativa 	<p>Non impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti dell'azienda), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzioni), che non sia tutelato da una forma di contratto. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 29-ILO 105, nonché la L. 300/70, la L. 108/90, L. 297/82, DLgs 152/97. In particolare vuol dire non utilizzare lavoro nero, soprattutto nella forma del caporalato, garantire, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori.</p>
<p>SALUTE E SICUREZZA</p> <ul style="list-style-type: none"> • garantire un ambiente di lavoro sicuro e non malsano 	<p>Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia. Per questo l'impegno di mantenere la certificazione della Sicurezza OHSAS 18001 come garanzia di miglioramento continuo. Qualora vengano fornite mense e abitazioni ai dipendenti, queste stesse devono essere salubri, sicure e conformi alle normative locali in materia di sicurezza ambientale.</p> <p>Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 155, nonché il D.Lgs 626/94 e successive modifiche, la L638/83, DLgs 493/96, Dir CEE 89/391, Dir CEE 94/33, Dir CEE 91/383.</p> <p>Nello specifico attenersi ai contenuti della 626/94 significa essere conformi a questo requisito, in particolare bisogna prestare attenzione all'impiego dei DPI, alla presenza sul luogo di lavoro della squadra di emergenza e dei presidi di emergenza (estintori, cassetta PS), effettuare con serietà analisi dei rischi e formazione completa, comprensibile e efficace per tutti i lavoratori (analfabeti, stranieri...), procedere a interventi correttivi in seguito a segnalazioni</p>
<p>RETRIBUZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> • assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa 	<p>Garantire ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa.</p> <p>Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 100- ILO 131, nonché la L.300/70, la L. 297/82, la L. 863/84, la L.230/62</p>
<p>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> • non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale 	<p>Garantire ai lavoratori la libertà di associarsi, se lo desiderano, e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze o restrizioni.</p> <p>Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 87- ILO 135- ILO 98, nonché la L. 300/70, Accordo interfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 20/12/93, CEE 9/12/89.</p> <p>In pratica la libertà di associarsi al sindacato deve essere assicurata non esercitando pressioni su chi aderisce, non discriminandoli nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale</p>

<p>DISCRIMINAZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> • selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità • trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendogli pari possibilità e condizioni 	<p>Selezionare i lavoratori indipendentemente da età, sesso, razza, religione, credo politico e spirituale. Impiegare i lavoratori in base alle loro abilità lavorative, evitando ogni genere di discriminazione. E' necessario vengano garantite le pari opportunità di genere e non devono essere effettuati trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa religione, razza, credo politico o spirituale</p> <p>Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 111- ILO 100- ILO 159- ILO 177, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne, nonché la L.300/70, la L.903/77, la L.125/91, la L. 40/98 - la L. 53/2000, la L.53/00, DLgs 151/01, Dir. CEE 75/117, Dir. CEE 76/207, la L.108/90</p> <p>Evitare i due tipi di discriminazione più frequenti da parte della Direzione: non offrire alle donne ruoli di direzione se non per meriti e competenze accertate e indiscutibili, assumere gli extracomunitari esclusivamente ai livelli più bassi, indipendentemente da livello di studio e competenza linguistica. Sacme inoltre si impegna per attivarsi contro la discriminazione tra lavoratori: per razza, religione, provenienza geografica, da disincentivare, con apposita formazione, interventi...</p>
<p>PRATICHE DISCIPLINARI</p> <ul style="list-style-type: none"> • manifestare rispetto per i lavoratori nelle azioni, nelle parole, nei comportamenti 	<p>Sacme S.p.A. si impegna a trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea. Le pratiche disciplinari dei fornitori devono conformarsi con tutte le leggi locali applicabili e i regolamenti per i lavoratori in uso.</p> <p>Questo significa rispettare la Convenzione ILO 29, nonché la L.758/94.</p> <p>Si deve prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "mobbing", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a non utilizzare come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari</p>
<p>ORARIO DI LAVORO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non far lavorare più di 40 ore la settimana, né chiedere più di 12 ore di straordinario, concordato con il lavoratore • Non chiedere straordinari abitualmente 	<p>L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo e non superare le 12 ore settimanali. Ai dipendenti deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo su sette.</p> <p>Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 98, nonché la L.300/70-la L.196/97-la L.264/58, la L.409/98 In particolare è importante programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste.</p>
<p>SISTEMA DI GESTIONE</p>	<p>I fornitori di Sacme S.p.A. devono essere dalla Direzione invitati ad impegnarsi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito • registrare in modo accurato e completo tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo, al fine di rafforzare il controllo su tutta la filiera • Informare il personale interno all'azienda in merito ai requisiti dell'SA8000 • Se necessario effettuare le eventuali azioni correttive richieste

OBIETTIVI INERENTI LA SICUREZZA A SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO

1. Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni a un valore <40.
2. Riduzione dell'indice di gravità degli infortuni a un valore <0,30.
3. Ottenimento dello sconto sui premi INAIL a seguito del mantenimento della certificazione OHSAS 18001.
4. Portare a termine le AC/AP e i PM inerenti la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro.
5. Portare a termine il piano di formazione in termini di Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro previsti per l'anno in corso
6. Aggiornamento periodico della formazione del nuovo RLS
7. Coinvolgimento personale per gruppi di lavoro Sicurezza

Lavoro infantile

L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile. Tali piani forniscono sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei bambini e prevedono che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

Al fine di favorire l'acquisizione di professionalità specifiche e in collaborazione con le locali scuole superiori ed Università, l'azienda offre annualmente alcuni stage a ragazzi/e sempre e comunque maggiorenni. Nel lavoro in cui sono impiegati, i giovani lavoratori non sono esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute.

Bambini lavoratori

Non sono presenti nell'organico aziendale ragazzi con una età inferiore ai 16 anni di età.

Giovani lavoratori

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e contratti di apprendistato, che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro. Le mansioni attribuite non hanno mai esposto i giovani lavoratori a situazioni nocive o pericolose che potessero mettere in pericolo il loro sviluppo psico-fisico armonico.

Lavoro Obbligato

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 minaccia di una qualsiasi penale. 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 che viene consegnato in copia ad ogni neoassunto a chi ne faccia espressamente richiesta.

Depositi

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

Guida all'impiego (Vademecum Personale)

Dal 2007 tutti i lavoratori ricevono, e firmano per accettazione, una guida illustrata inerente a tutte le attività aziendali compresi gli estratti dal Contratto Nazionale di Lavoro, gli obblighi e i doveri dei lavoratori in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, alle regole comportamentali all'interno dell'azienda. I lavoratori assunti precedentemente hanno ricevuto tale guida allegata alla busta paga.

Malattie professionali

L'incidenza delle malattie professionali è limitata per numero e per tipologia, dalle malattie professionali tipiche del settore. Non sono mai stati infatti rilevati casi di patologie causate da scarse condizioni di sicurezza e di salubrità negli stabilimenti aziendali

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.

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 (spogliatoi, servizi igienici, sala mensa)

Reclami

Non risultano segnalati reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo)

Orario di lavoro

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 08.00 alle 12.00, dalle 14,00 alle 18,00: la durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalla norme dei contratti collettivi nazionali del settore. Per i lavoratori in turno gli orari sono così stabiliti 06.00-14.00 _ 14.00-22.00 _ 22.00-06.00 .

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. 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.

Retribuzione

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione superiore ai minimi definiti nel Contratto Collettivo di settore, così come previsto negli accordi integrativi concordati con le forze sindacali. Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso . Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare. 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.

Premi di produzione.

Secondo la politica che l'azienda ha sempre seguito, sono previsti premi di produzione al raggiungimento degli obiettivi di produzione definiti annualmente dalla direzione aziendale.

Sistema di Gestione

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2001, certificato nell'aprile 2007 ed in seguito aggiornata secondo la SA 8000:2008 e successivamente secondo la **SA 8000:2014** (nel giugno 2017) . Ha conseguito la certificazione dopo quasi due anni dal momento in cui la direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione

Il sistema di Gestione di Responsabilità Sociale va ad aggiungersi al già presente Sistema integrato certificato secondo ISO 9001 –Qualità , ISO 14001 –Ambiente , OHSAS 18001 –Sicurezza e Modello organizzativo Ex. D.lgs 231/01.

Sacme S.p.A. vanta inoltre il prestigioso certificato Best4 che l'ente terzo Rina S.p.A. emette a fronte di aziende che completino con i tutti e 4 i Sistemi di Gestione Integrati certificati.



Sacme S.p.A. collabora con la fondazione "Città della Speranza"

Revisione 03 giugno 2017