



**Conservas Manfuso S.r.l.  
Via Buonconsiglio n. 330  
S. Antonio Abate (NA)  
[www.conservemanfuso.it](http://www.conservemanfuso.it)**



**BILANCIO SA8000  
Anno 2021**

Matrice revisione

Rev.	Data	Pagine	Motivo
04	03/01/2022	Tutte	Bilancio relativo al 2021 e relative modifiche di dati
03	01/12/2020	Tutte	Modifica sulla scorta dei lavoratori stagionali
02	30/11/2019	Tutte	Modifica sulla scorta dei lavoratori stagionali
01	31/01/2019	Tutte	Modifica sulla scorta dei dati aggiornati
00	01/02/2018	Tutte	Prima emissione



**INDICE**

I.	INTRODUZIONE .....	3
1.	Scopo e campo di applicazione.....	3
1.	I valori della CONSERVE MANFUSO S.r.l. ....	4
	IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER) E DELLE LORO ASPETTATIVE.....	5
	BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI DELLA SA 8000 .....	7
1.	Lavoro infantile .....	7
2.	Lavoro forzato .....	9
3.	Salute e sicurezza.....	9
	OBIETTIVI 2019.....	10
4.	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva .....	10
	OBIETTIVI 2019.....	10
5.	Discriminazione .....	10
6.	Pratiche disciplinari .....	12
	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO .....	12
7.	Orario di lavoro.....	12
	OBIETTIVI 2019.....	13
8.	Retribuzione.....	13
	OBIETTIVI 2018.....	14
9.	Sistema di gestione .....	14
	OBIETTIVI 2019.....	14
10.	Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate.....	15
	OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO .....	15



BILANCIO SOCIALE SA8000

## **I. INTRODUZIONE**

### **1. Scopo e campo di applicazione**

Questo Bilancio Sociale (BS) è lo strumento volontario attraverso il quale la “CONSERVE MANFUSO” intende realizzare la propria comunicazione esterna, relativamente al proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme alla Norma internazionale SA 8000:2014, dando la corretta informazione al pubblico sulla propria Politica, sul Sistema di Gestione, sui risultati raggiunti e sugli obiettivi futuri di miglioramento.

Tutto questo nell’ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i propri dipendenti e le altre Parti interessate.

L’azienda alimentare CONSERVE MANFUSO nasce nel 1983 all’insegna delle migliori tradizioni campane e familiari ma con un occhio sempre rivolto all’innovazione.

Con sede a Sant’Antonio Abate, in provincia di Napoli, nel suo moderno e rinnovato stabilimento inscatola il pomodoro, trasformandolo in pelati, polpa e passata, senza mai dimenticare di fare le cose per bene preservando la genuinità i sapori e i modi di produrre pomodoro come una volta.

La vivace attività imprenditoriale dei suoi soci ha mostrato le sue capacità di investire le proprie energie, acquistando impianti tecnologicamente avanzati, migliorando le proprie potenzialità produttive ed infine adeguandole alle esigenze delle principali catene di distribuzione e di catering in Italia e all'estero. Tutto questo con la partecipazione attiva dei soci e dei familiari all’interno dell’azienda.

Qualità ed innovazione tecnologica sono da sempre i cardini della filosofia dell’azienda. La qualità inizia dalla scelta delle zone migliori per la coltivazione del pomodoro.

La materia prima viene importata, sostanzialmente dalla Regione della Puglia e solo in piccola quantità dalla Basilicata.

La trasformazione del pomodoro fresco è di circa 120.000 quintali ed avviene in circa 45 giorni (agosto-settembre), la forza lavoro occupata in detto periodo è variabile da circa 77 unità stagionali e di 13 unità fisse.

Attualmente la struttura è composta da un’unica sede

L’azienda ha ottenuto la certificazione da un ente terzo secondo la norma SA 8000:2014 e messo in atto quanto gli è stato possibile in merito allo standard di riferimento.



Il presente Bilancio SA 8000 è lo strumento che l'azienda, oltre a codice etico, ha deciso di adottare per fornire ai propri lavoratori, agli altri stakeholders ed a chiunque ne fosse interessato, un documento sintetico in grado di evidenziare il rispetto dei requisiti dello Standard SA8000.

Il Bilancio SA 8000 costituisce anche lo strumento con cui verificare periodicamente l'efficacia, l'adeguatezza e l'appropriatezza del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

Il bilancio SA8000 è redatto annualmente così da evidenziare l'andamento nel tempo degli indicatori scelti come riferimento o in seguito alle verifiche da parte di enti terzi o verifiche di seconda parte

### **1. I valori della CONSERVE MANFUSO S.r.l.**

L'AZIENDA CONSERVE MANFUSO ha un proprio Codice Etico che definisce l'insieme dei valori che riconosce, accetta e condivide, a tutti i livelli, nello svolgimento delle proprie attività.

#### **a) QUALITÀ DI VITA DELLA COMUNITÀ**

Nel nostro agire quotidiano dobbiamo sempre tenere presente l'aspirazione al miglioramento della qualità della vita di chi vive e si muove all'interno del nostro territorio.

#### **b) CRESCITA PROFESSIONALE**

Vogliamo che ogni persona all'interno della nostra organizzazione abbia la possibilità di realizzare se stessa attraverso un percorso continuo di crescita professionale.

#### **c) ETICA, TRASPARENZA, LEALTÀ E RISPETTO DELLA PERSONA**

Vogliamo improntare la nostra attività interna ed esterna al rispetto dei principi di legalità, trasparenza, correttezza e lealtà.

#### **d) RICERCA CONTINUA DELL'ECCELLENZA**

Vogliamo che ognuno di noi sia sempre aperto al cambiamento, sia pronto a mettersi in discussione e guardi sempre alla ricerca di migliori soluzioni



## **IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER) E DELLE LORO ASPETTATIVE**

Con il termine stakeholder si intendono gli interlocutori dell'Azienda che hanno interesse al successo delle prestazioni dell'organizzazione; vengono classificati come interni (azionisti, dipendenti e management) ed esterni (clienti, fornitori, istituzioni pubbliche, ecc.)

L'azienda "CONSERVE MANFUSO" si è impegnata e si impegna nel coinvolgimento diretto degli stakeholder. In particolare:

- i lavoratori sono stati informati mediante la distribuzione di materiale dedicato alla descrizione della norma SA 8000, dei suoi requisiti e della sua rilevanza nella vita aziendale;
- è stato inoltre implementato un piano formativo che sarà progressivamente esteso a tutti i dipendenti stagionali e non;
- i clienti/consumatori: l'azienda pone costante attenzione ai bisogni dei propri clienti e a tale scopo attiva iniziative tese al miglioramento continuo dei prodotti;
- i fornitori e i partner: in conformità ai requisiti della norma SA 8000, collabora con fornitori e partner che adottano e praticano le stesse logiche operative di rispetto per il dipendente e per il cliente.

### **STAKEHOLDER INTERNI:**

- Soci
- Dipendenti

Le aspettative attese da tutti sulla base dell'adozione della SA 8000 possono essere così sintetizzate:

- Perseverare la credibilità e la perseveranza dell'azienda allo scopo di dare evidenza del rispetto dei diritti dei lavoratori;
- Maggiore fiducia da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali;
- Migliorare i rapporti con gli enti istituzionali quali (previdenza, controllo della sicurezza etc);
- Migliorare il clima aziendale nel coinvolgimento di tutti all'ottenimento degli obiettivi aziendali;
- Formazione di tutto il personale sui temi della responsabilità sociale.



**STAKEHOLDER ESTERNI:**

- Clienti,
- Fornitori e sub fornitori;
- Pubbliche amministrazioni;
- Organizzazioni sindacali
- Mass media.

Le aspettative, seppur diverse, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con un'azienda la cui attenzione alla responsabilità Sociale è manifesta, certificata da un organismo indipendente e garantita dalla pubblicazione annuale del Bilancio Sociale.

Nella tabella vengono riportati i principali stakeholder, le iniziative di dialogo intraprese e i temi

Stakeholder	Iniziative di dialogo e coinvolgimento	Temi rilevanti
Clienti	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Indagini sulla soddisfazione dei clienti;</li><li>2) Tavolo tecnico con le associazioni dei consumatori/commerciali</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Sicurezza;</li><li>2) Informazione</li></ol>
Personale	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Sessioni di valutazione delle prestazioni;</li><li>2) Iniziative di comunicazione interna;</li><li>3) Casette di raccolta per le segnalazioni relative alla norma SA 8000;</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Crescita professionale e sviluppo delle competenze;</li><li>2) Tutela della salute e sicurezza sul lavoro;</li><li>3) Sensibilizzazione ai temi della buona pratica igienica per la produzione</li></ol>
Fornitori	Valutazione e monitoraggio continuo dei fornitori	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Trasparenza;</li><li>2) Correttezza</li></ol>
Sub fornitori	Valutazione e monitoraggio continuo	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Trasparenza;</li><li>2) Correttezza;</li><li>3) Audit in campagna</li></ol>



Collettività	1) Collaborazione alle iniziative sul territorio; 2) Proporre tavole rotonde sui temi della responsabilità sociale	1) Sviluppo socio culturale del territorio
Comune di Sant'Antonio Abate	1) Collaborazione con le Amministrazioni locali 2) Partecipazioni ad eventi culturali	La responsabilità sociale

## **BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI DELLA SA 8000**

La CONSERVE MANFUSO S.r.l. è al rinnovo di certificato SA 8000 e nonostante la fatica degli ultimi due anni i cui l'emergenza sanitaria ha rallentato tutte le relazioni o quanto aveva messo in campo sulla responsabilità sociale vuole continuare in questa strada rimettendosi in gioco. L'azienda e lo staff si è preoccupata in maniera particolare del rispetto delle regole nonché della sanificazione delle aree. Molta attenzione è stata posta al personale che, data la particolare attività stagionale e alla tipicità della produzione conserviera, è stato formato ed informato sulle regole da rispettare e sui comportamenti virtuosi da tenere.

Nel presente bilancio sono riportati tutti i punti della norma e i relativi obiettivi.

Per gli indicatori di performance e gli obiettivi di miglioramento è stata redatta relativa procedura di valutazione del rischio

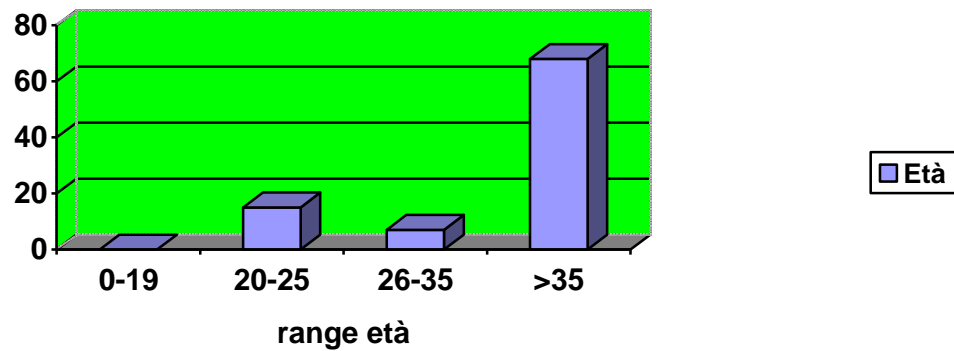
### **1. Lavoro infantile**

La CONSERVE MANFUSO & C. S.r.l non utilizza o dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Tutto il personale dell'azienda viene assunto in conformità alla normativa nazionale vigente e deve aver raggiunto la maggior età. Nel caso in cui venissero effettuati contratti di apprendistato con giovani lavoratori, l'azienda si impegna ad impartire loro l'insegnamento necessario affinché possano conseguire la capacità tecnica per inserirsi nel mondo del lavoro.

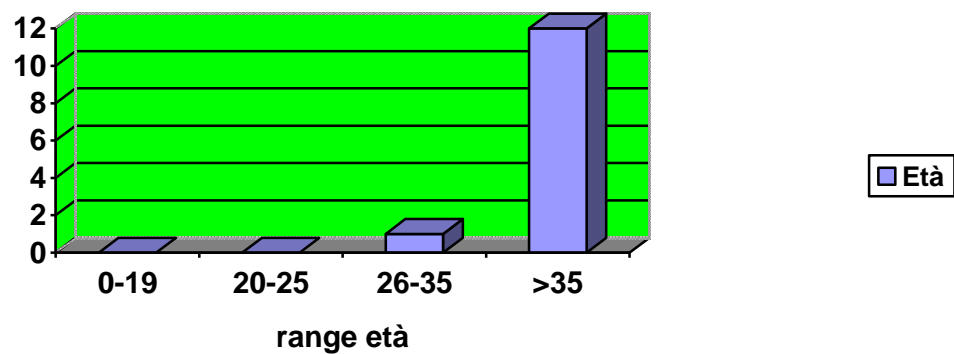
Per ogni lavoratore è mantenuta una cartellina dove si evidenzia con chiarezza anche l'età.

Di seguito riportiamo la composizione per fasce d'età del personale dell'azienda durante il picco stagionale

### Composizione anagrafica lavoratori



### Composizione anagrafica lavoratori al 01/12/2021



### Obiettivo 2022

Mantenimento della situazione attuale al non ricorso al lavoro minorile





## **2. Lavoro forzato**

È proibito impiegare personale contro la loro volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

È proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi forma di offesa verso la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

In azienda è fatto divieto assoluto di trattenere documenti d'identità in originale e di non richiedere depositi economici all'inizio del rapporto di lavoro.

Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata standard ed è libero di recedere dal rapporto lavorativo dandone ragionevole avviso al datore di lavoro.

In fase di assunzione l'azienda rispetta tutte le clausole definite ne CCNL per Alimentari PMI di riferimento in base alla mansione e ruolo livello assegnato e allo statuto dei lavoratori

## **3. Salute e sicurezza**

L'Azienda mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad un'attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato.

L'Azienda ha definito una procedura di gestione dei casi di emergenza dovuti a incidenti o sviluppo d'incendi.

L'Azienda ha nominato un Rappresentante Salute e Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

L'azienda ha predisposto un comitato per la salute e la sicurezza che si incontra periodicamente al fine di condurre delle formali verifiche sulla valutazione dei rischi sul luogo di lavoro. Tali verifiche sono registrate come di seguito specificato.

Nell'attuazione dei requisiti del sistema salute e sicurezza l'azienda si avvale di fornitori/consulenti esterni qualificati e competenti al fine di garantire il suo continuo miglioramento e controllo nel tempo

L'organigramma della sicurezza viene pubblicato in bacheca a consultazione di tutto il personale .

L'azienda assicura, inoltre, a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza. Questa formazione viene svolta sempre in fase di assunzione e/o assegnazione di ruoli e/o cambio di macchinari.

Nel corso del 2021 sono state effettuate le ore di formazione in merito all'articolo 36 e 37 del D. Lgs 81/08 e altre ore di formazione collettiva al personale sulle tematiche della sicurezza.



## TRAGUARDI 2021 E OBIETTIVI 2022

Area SA8000	Obiettivo	Risorse	Azione	Tempo	Risultati al 31/01/2021	
SALUTE E SICUREZZA	Non subire infortuni ed effettuare un incontro formativo sulla sicurezza e sui rischi in azienda	Responsabil e SA 8000 direzione	Formazione	30/12/2022		
	Effettuare un secondo incontro formativo sulla sicurezza e sui rischi in azienda	Responsabil e SRS		30/12/2022		

### 4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'Azienda non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati da parte dei suoi dipendenti e metterà a loro disposizione spazi, bacheche aziendali, e altro necessario perché sia facilitata l'associazione tra i membri.

I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

È importante evidenziare anche che nel corso degli ultimi tre anni non ci sono stati scioperi segno dell'ottimo rapporto lavorativo titolari-dipendenti.

Il risultato dei questionari somministrati poco prima della chiusura della campagna lavorativa 2021 ha dato un indice di soddisfazione del personale dell'90%.

### OBIETTIVI 2022

Area SA8000	Periodo	Obiettivo	Resp.	Monitoraggio 1	Risultati 1	Monitoraggio 2	Risultati 2
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	31/12/22	Effettuare rilevazione sulla soddisf. dip.	Responsabile SRS	30/08/2022		31/12/22	

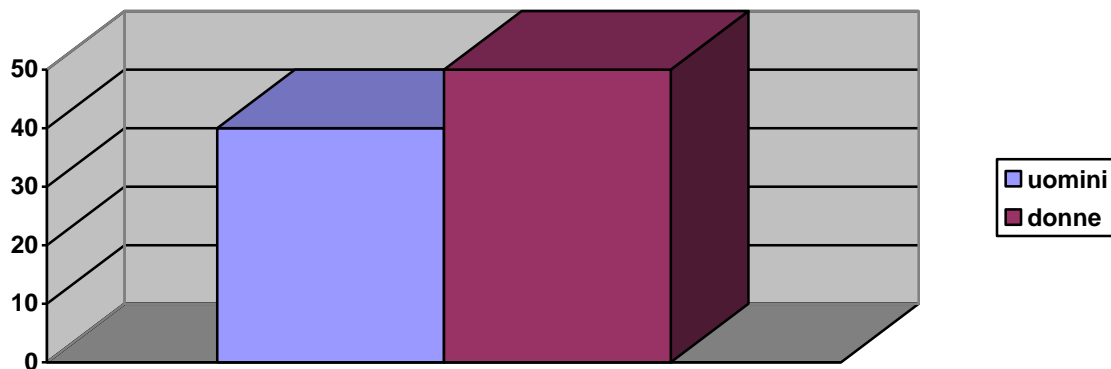
### 5. Discriminazione

È vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna per uniformità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissioni e in caso di promozione o formazione.

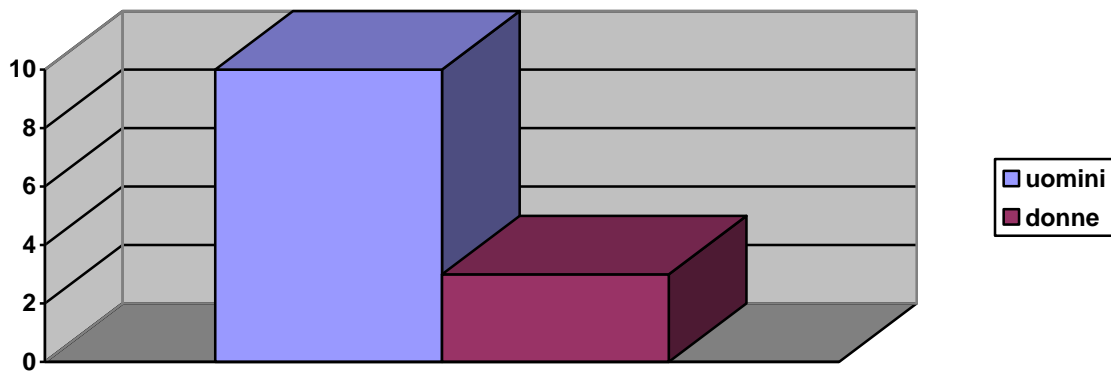
È vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sul colore della pelle, etnia d'appartenenza, religione, sesso, età, opinione politica, nazionalità o classe sociale. È fatto divieto assoluto di sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità.

Tale principio deve essere applicato anche al lavoro a domicilio.

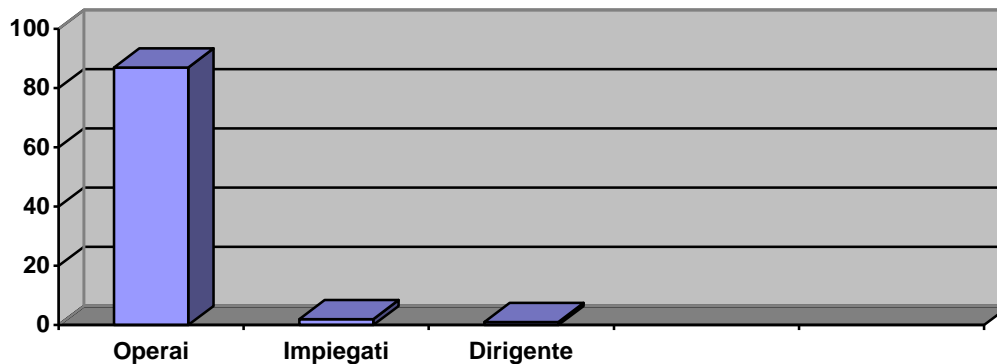
Nel grafico seguente è riportata la composizione, in valore assoluto, del personale maschile e femminile dell'azienda durante il picco stagionale:



Allo stato attuale cioè ad oggi (01/12/2021)



I grafici sottostanti riguardano la distribuzione dei lavoratori per categoria e per livello.



## OBIETTIVI 2022

Mantenimento della politica aziendale della non effettuazione di qualsiasi discriminazione.

### 6. Pratiche disciplinari

L'azienda garantisce un uguale trattamento a tutto il personale sia in termini di dignità che di rispetto. È fatto assoluto divieto di utilizzare punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso. Non sono permessi trattamenti duri e/o inumani

Nell'ultimo triennio non risultano effettuati procedimenti disciplinari a carico del personale dipendente.

Tutti i dipendenti sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo.

## TRAGUARDI E OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Area SA8000	Periodo	Obiettivo	Resp.	Monitoraggio 1	Risultati al 31/12/2021	Monitoraggio 2
PROCEDURE DISCIPLINARI	31/12/21	Non avere sanzioni disciplinari	Responsabile SA 8000 direzione	30/06/22	0	31/12/22

### 7. Orario di lavoro

L'azienda rispetta quanto prescritto dal contratto nazionale del lavoro e le leggi vigenti in termini di orario di lavoro

Il lavoro ordinario non deve superare le 48 ore settimanali e lo straordinario, effettuato solo in casi eccezionali, non sarà superiore alle 12 ore settimanali e alle complessive 250 ore annuali.



## **TRAGUARADI E OBIETTIVI 2022**

Area SA8000	Periodo	Obiettivo	Resp.	Monitoraggio 1	Risultati 1	Monitoraggio 2	Risultati 2
Soddisfazione del personale	31/12/21	Migliorare la soddisfazione del personale su tale punto	responsabile SRS	30/06/2022	70%	31/12/22	

### **8. Retribuzione**

*Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto*

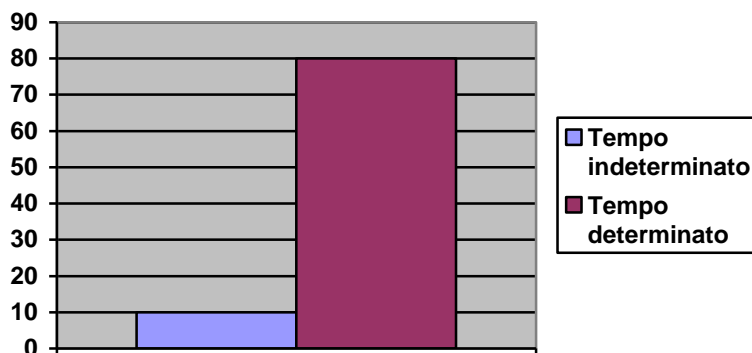
L'azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente e in grado di assicurare una vita dignitosa.

Il lavoro straordinario sarà pagato alla tariffa corretta prevista dal CCNL.

Viene comunque garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

La CONSERVE MANFUSO si impegna a non utilizzare accordi contrattuali di solo mano d'opera, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato allo scopo di evitare i dovuti adempimenti nei confronti del personale.

Il grafico sottostante riguarda la tipologia contrattuale dei lavoratori.





### **TRAGUARDI 2021 E OBIETTIVI 2022**

Area SA8000	Periodo	Obiettivo	Resp.	Monitoraggio 1	Risultati 1	Monitoraggio 2	Risultati 2
Soddisfazione del personale	31/12/22	Migliorare la soddisfazione del personale su tale punto	Responsabilità e SRS	31/12/21	80%	31/12/22	

Viene comunque garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

La CONSERVE MANFUSO si impegna a non utilizzare accordi contrattuali di solo mano d'opera, contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato allo scopo di evitare i dovuti adempimenti nei confronti del personale.

L'azienda garantisce che eventuali trattenute sul salario non sono dovute a scopi disciplinari e che la composizione dei salari e delle indennità retributive è indicata chiaramente e regolarmente a beneficio dei lavoratori.

### **9. Sistema di gestione**

L'azienda ha predisposto un sistema di gestione che coinvolge tutte le parti interessate al fine di adeguarsi allo standard SA 8000: 2014.

### **Traguardi 2021 e obiettivi 2022**

Area SA8000	Periodo	Obiettivo	Resp.	Monitoraggio 1	Risultati 1	Monitoraggio 2	Risultati 2
SISTEMA DI GESTIONE	31/12/22	Accrescere la conoscenza e la comprensione della politica e del sistema di gestione della responsabilità sociale	RSI	31/12/21	80%	31/12/22	



### **10. Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate**

La CONSERVE MANFUSO & C ha scelto di utilizzare il presente Bilancio SA8000 quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, i fornitori e le Pubbliche Amministrazioni, in merito ai dati e alle altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della Norma SA8000:2014, compresi i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio. Altri strumenti di comunicazione sono il sito internet.

L'azienda si impegna a collaborare in maniera non ostacolativa durante le verifiche esterne di terza parte.

### **TRAGUARDI 2021 E OBIETTIVI 2022**

<b>Area SA8000</b>	<b>Periodo</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Resp.</b>	<b>Monitoraggio 1</b>	<b>Risultati 1</b>	<b>Monitoraggio 2</b>	<b>Risultati 2</b>
COMUNICAZIONE ESTERNA	30/12/2022	Risollecitare telefonicamente i fornitori al fine di ottenere il 60 % con lettera di impegno	Responsabile SRS	30/12/21	Non raggiunto	30/12/22	
	31/12/22	Avere il 70 % dei fornitori con lettera di impegno	Responsabile SRS	30/12/21	Non raggiunto	31/12/22	