

## *Bilancio SA8000 2009*



## Indice

▶ 1	Introduzione	pag. 3
▶ 2	Descrizione dell'organizzazione	pag. 4
▶ 3	Identificazione delle parti interessate (stakeholders) e delle loro aspettative	pag. 10
▶ 4	Bilancio in relazione ai singoli requisiti SA8000	pag. 14
▶ 4.1	Lavoro infantile	pag. 14
▶ 4.2	Lavoro obbligato	pag. 17
▶ 4.3	Salute e sicurezza	pag. 19
▶ 4.4	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	pag. 41
▶ 4.5	Discriminazione	pag. 51
▶ 4.6	Pratiche disciplinari	pag. 54
▶ 4.7	Orario di lavoro	pag. 55
▶ 4.8	Retribuzione	pag. 58
▶ 4.9	Sistema di gestione	pag. 65

## 1. Introduzione

Bialetti Industrie S.p.a. crede nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale. In quest'ottica, dopo aver ottenuto la certificazione del Sistema Gestione Qualità secondo la norma **UNI EN ISO 9001:2008**, coinvolgendo i lavoratori e le altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Attualmente Bialetti Industrie S.p.a. è costituita da due unità operative: Coccaglio (BS) dove ha sede l'attività di progettazione e produzione di pentolame in alluminio con rivestimento in antiaderente; Omegna (VB) dove ha sede l'attività di progettazione e produzione di caffettiere e articoli per la casa.

Oltre all'ottenimento della certificazione secondo la norma **SA8000:2008** della Sede e Unità operativa di Coccaglio, anche l'Unità operativa di Omega ha ottenuto la certificazione **SA8000** in data 22/11/2006.

**Bialetti Industrie S.p.a.** ha deciso di dotarsi del presente Bilancio **SA8000**, uno strumento indispensabile per fornire alla Direzione e alle altre parti interessate un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma **SA8000** adottata in azienda. La redazione del Bilancio avrà cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale degli indicatori stabiliti e del loro confronto con obiettivi fissati o valori esterni presi come riferimento.

Il presente Bilancio **SA8000**, sottoscritto dalla Direzione Generale di Bialetti Industrie S.p.a. e dai rappresentanti per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori, sarà reso disponibile alle parti interessate e al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale ([www.bialettiindustrie.it](http://www.bialettiindustrie.it)) e sul sito dell'Osservatorio **S.A.W.** sulla Responsabilità Sociale delle Organizzazioni ([www.sawnet.info](http://www.sawnet.info)). E' inoltre consentita la sua libera consultazione presso l'Ufficio del Personale dell'azienda.



## 2. Descrizione dell'organizzazione

Il mondo Bialetti nasce nel 1918 , quando Alfonso Bialetti iniziò, in una piccola officina di Crusinallo (VB), la produzione di semilavorati in alluminio. Nel 1933 la sua ambizione e lo spirito imprenditoriale fecero sentire l'esigenza di realizzare un prodotto finito, segnando una svolta decisiva: grazie ad un'intuizione geniale, Alfonso Bialetti costruì la Moka Express, il prodotto che – grazie all'uso dell'alluminio e al funzionamento innovativo – saprà rivoluzionare la preparazione del caffè a casa, facendo scoprire agli italiani il piacere di un nuovo rito. Per qualche anno, prima della guerra, Moka Express fu prodotta in un piccolo numero di esemplari, poi il figlio Renato valorizzò la piccola azienda paterna, portando la Alfonso Bialetti & C. alla realizzazione della più grande fabbrica di caffettiere al mondo. Nel corso degli anni Bialetti ha così acquisito la leadership nella produzione di caffettiere, consolidando fin da subito la notorietà del proprio marchio attraverso costanti investimenti in marketing e comunicazione: risale infatti al lontano 1958 la prima apparizione sugli schermi televisivi del mitico "omino con i baffi", simbolo storico del mondo Bialetti.



"Omino coi baffi"



Bialetti Industrie: stabilimento di Coccaglio (BS)

Una seconda, decisiva svolta risale al 1993 quando la società Alfonso Bialetti & C. fu acquisita da Rondine Italia S.p.A., azienda bresciana leader nella produzione di pentole in alluminio. Costituita nel 1947 da Francesco Ranzoni, nonno dell'attuale Presidente, Rondine Italia S.p.A. ha conquistato, nel corso degli anni, una leadership a livello internazionale grazie all'introduzione della tecnologia dell'antiaderente (anni '80), all'ampiezza della gamma, all'eccellenza dei prodotti e all'eccellente rapporto qualità-prezzo. Nel 1997 l'attività produttiva delle caffettiere fu trasferita in un nuovo stabilimento ad Omegna (VB) dove, attraverso un processo completamente automatizzato, si raggiunse una capacità produttiva di 21.000 pezzi al giorno. Ma fu nel 1998 che, dall'incontro tra queste due importanti realtà italiane, Rondine Italia S.p.A e Alfonso Bialetti & C., nacque il Gruppo Bialetti Industrie. Nello stesso anno venne aperto un

nuovo stabilimento a Coccaglio (BS), dedicato alla produzione delle pentole in alluminio e sede degli uffici commerciali. Il terzo stabilimento Bialetti Industrie è oggi collocato ad Ornavasso (VB), a pochi chilometri dalla sede di Omegna: qui si trova il SIC, stabilimento specializzato nell'imballaggio.



Foto storica

Brevetti Bialetti e la creazione della capogruppo Bialetti Holding, da cui oggi dipende Bialetti Industrie, società operativa che distribuisce i marchi Bialetti e Rondine. Nel 2004 la volontà di essere ancora più competitivi porta il Gruppo Bialetti ad ingrandirsi, dando vita alla terza divisione: piccoli elettrodomestici. Sempre nel 2004 con l'acquisizione di Girmi, importante e

Nel 2000 l'espansione Bialetti continua con l'acquisizione di Presmetal Casalinghi. Nel 2001 il Gruppo si amplia ulteriormente con il marchio GB – Guido Bergna, leader nella produzione di caffettiere in acciaio e di accessori per la casa. Un'acquisizione importante che consentì di arricchire l'offerta di caffettiere in acciaio.

Risale al 2003 l'assorbimento dell'azienda



Foto storica

ricosciuto nome nel mercato dei casalinghi, due grandi marchi storici si incontrano, aumentando la forza competitiva del Gruppo anche in questo settore. Grazie a questo ingresso, la nuova divisione amplia da subito la propria offerta, affiancando ai prodotti già esistenti a marchio Bialetti nuove "idee" che semplificano la vita in cucina. Distribuiti con i marchi Bialetti e Girmi, i piccoli elettrodomestici Bialetti Industrie riflettono, nelle loro performance e nella loro estetica, i valori che uniscono le due storiche realtà italiane: qualità, funzionalità, ricerca tecnologica, senso della tradizione, amore per il design.

Grazie alle sue tre divisioni - caffettiere, pentole, piccoli elettrodomestici – Bialetti Industrie ha

---

soddisfatto e continua a soddisfare le molteplici esigenze del “vivere in cucina”, in tutte le case e in tutto il mondo.

A dimostrare l'importanza di questo successo sono i numeri: dalle origini ad oggi, sono più di 270 milioni le caffettiere Bialetti distribuite in tutto il mondo, con una media giornaliera di 26.000 pezzi. Nel settore degli strumenti da cottura Bialetti Industrie si è affermato come “*lo specialista dell'antiaderente*”, capace di realizzare prodotti tecnologicamente ed esteticamente innovativi. Lo dimostra il fatto che il pentolame in alluminio di Bialetti Industrie è stato tra i primi a presentare la serigrafia su disco ed è ancora oggi l'unico ad avere lo smalto ottenuto dalla fusione d'alluminio mediante lega al silicio. Distribuito con i marchi storici Bialetti e Rondine, l'assortimento Bialetti Industrie è l'unico a presentare ben 130 forme diverse, con una produzione complessiva che supera i 100.000 pezzi al giorno.

Realtà italiana, Bialetti Industrie ha saputo portare la sua storia e le sue “idee innovative” in tutti i paesi del mondo. Una notorietà e una presenza internazionale testimoniate ancora una volta dai numeri: il 30% della produzione di caffettiere e il 70% della produzione di strumenti da cottura sono infatti destinati al mercato estero.

Dal 27 luglio 2007 Bialetti Industrie è società quotata sul MTA di borsa italiana.





## *ANNO 2009 – Sede di Coccaglio(BS)*

---

In otto anni, dal 1999 al 2007, il fatturato del gruppo è passato da circa 83 milioni di Euro a 221 milioni di Euro. I ricavi netti consolidati del Gruppo nel 2007 hanno raggiunto una crescita del 5,9% rispetto all'esercizio 2006, ripartiti tra il settore Houseware (strumenti di cottura, caffettiere non elettriche e accessori da cucina ) con l'86% e il restante 14% nel segmento PED (piccoli elettrodomestici, incluse le caffettiere elettriche).

La struttura commerciale del Gruppo copre tutti i principali mercati geografici e opera attraverso una sede amministrativa e legale in Italia (Coccaglio, Brescia) e due sedi commerciali in Francia e Germania.

Con i suoi prodotti Bialetti Industrie è presente in 90 paesi del mondo.

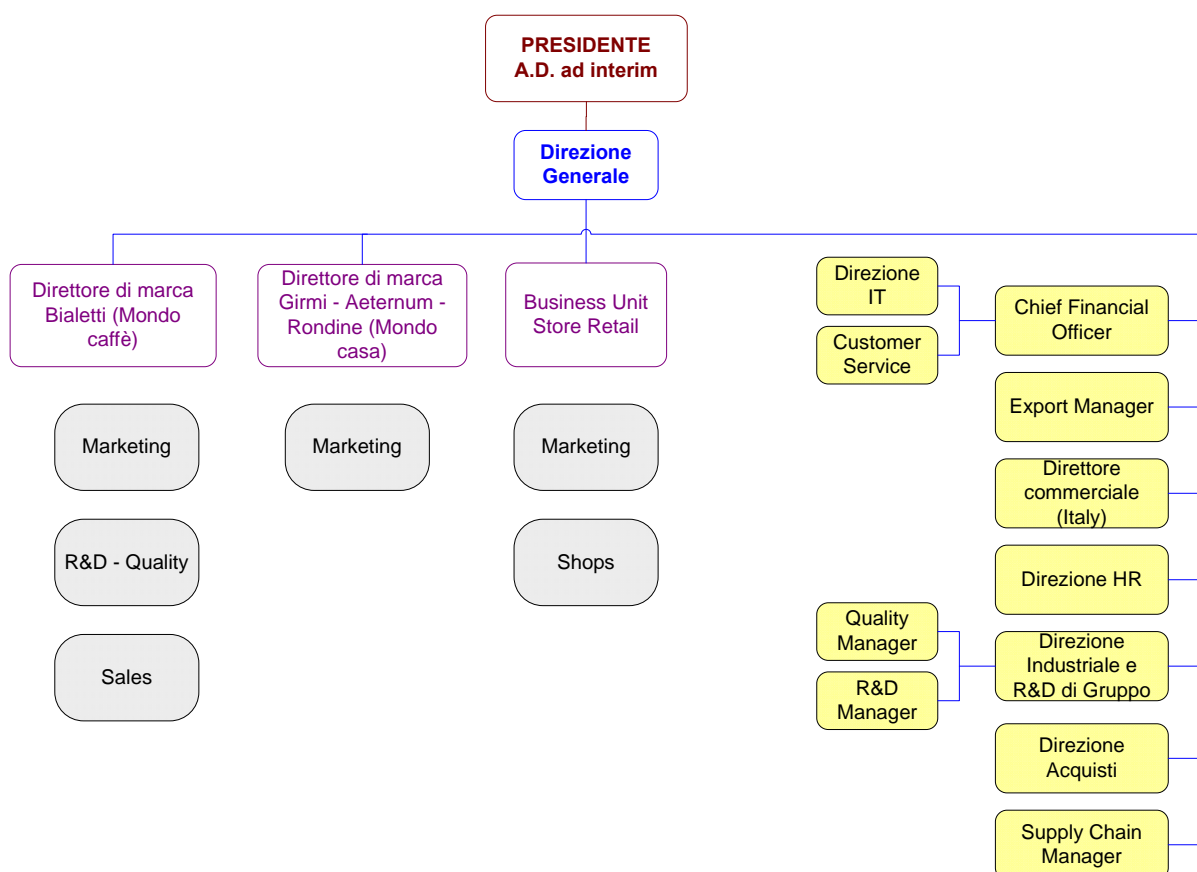
L'attività produttiva del Gruppo è suddivisa in 5 stabilimenti: due dei quali in Italia (uno stabilimento dedicato alla produzione di strumenti da cottura in alluminio, sito in Coccaglio - BS - e uno stabilimento dedicato alla produzione di caffettiere, collocato ad Omegna - VB -).

I restanti 3 stabilimenti si trovano: in Turchia, produzione di strumenti da cottura antiaderente; in Romania, produzione di pentole a pressione in acciaio e in India, produzione di pentole in alluminio ed acciaio.

Al 31 dicembre 2009, il Gruppo conta 549 dipendenti.

Fattori distintivi quali tradizione e riconoscibilità, altro grado di innovazione e design, particolare ricchezza della gamma offerta, significativa capacità produttiva interna, forte presenza commerciale in Italia e all'estero e responsabilità sociale fanno di Bialetti Industrie un leader nel mercato italiano, con buona presenza anche nel mercato europeo.

**Organigramma Aziendale**



Al 31/12/2009 il personale della sede di Coccaglio risultava suddiviso per qualifica come risulta dal grafico sotto riportato (Fig. 1).

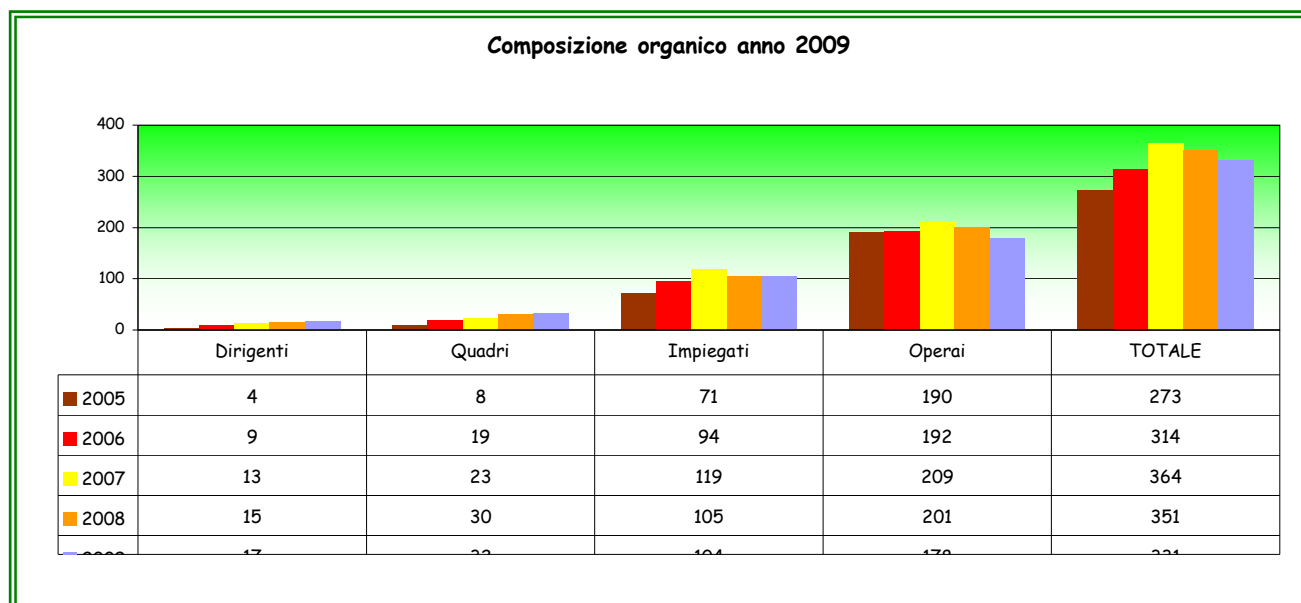


Fig. 1 Composizione organico per qualifica

Come evidenzia il grafico nell'anno 2009 si è avuto un decremento dei lavoratori con qualifica di operai.

### 3. Identificazione delle parti interessate (stakeholders) e delle loro aspettative

Le aspettative aziendali, risultato della adozione della norma SA8000, possono così essere sintetizzate:

- ▶ Preservare e confermare la credibilità, la rispettabilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale.
- ▶ Generare maggiore fiducia da parte dei consumatori e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali.
- ▶ Migliorare i rapporti con le Istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza).
- ▶ Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori.
- ▶ Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

#### Stakeholder (parti interessate) Interni

- Azionisti e management

Partecipano attivamente allo sviluppo del sistema SA8000 sollecitando la diffusione dei principi fondamentali, migliorando la scelta degli indicatori e l'analisi dei risultati.

- Dipendenti

Bialetti Industrie, considerando i suoi dipendenti come una risorsa strategica, attraverso lo sviluppo del sistema SA8000 intende:

- ▶ garantire il rispetto dei loro diritti,
- ▶ promuovere lo sviluppo professionale e personale.

È stato definito un piano di coinvolgimento attraverso le seguenti azioni:

- ▶ formazione sui temi della responsabilità sociale;
- ▶ distribuzione materiale informativo;
- ▶ diffusione della politica aziendale sui temi della responsabilità sociale.

**Stakeholder (parti interessate) Esterni**● Fornitori

Bialetti Industrie considera i propri fornitori come partner, non solo per la realizzazione del prodotto ma anche per quanto riguarda l'impatto sociale; per questo ha definito un piano di coinvolgimento dei fornitori critici attraverso le seguenti azioni:

- ▶ il coinvolgimento di un numero sempre maggiore di fornitori al rispetto dei principi della norma SA8000 e loro sensibilizzazione sui temi della responsabilità sociale;
- ▶ l'estensione del sistema di qualifica e valutazione dei fornitori ai principi SA8000.

● Clienti

Bialetti Industrie considera i Clienti come l'elemento fondamentale del proprio successo, lavora per la loro soddisfazione garantendo il proprio impegno nei riguardi della qualità del prodotto, dell'attenzione all'ambiente, della tutela della salute dei lavoratori in ogni fase della catena produttiva e il rispetto delle regole di responsabilità sociale ispiratrici dello schema SA8000.

● Consumatori e loro associazioni

Bialetti Industrie considera le esigenze espresse e implicite dei consumatori l'elemento trainante del miglioramento aziendale sia in termini di prodotto che di sistema gestionale e pertanto promuove forme di comunicazione atte a definire le aspettative in relazione a qualità, attenzione all'ambiente e in generale al rispetto dei principi su cui si basa la norma SA8000.

● Organizzazioni Sindacali

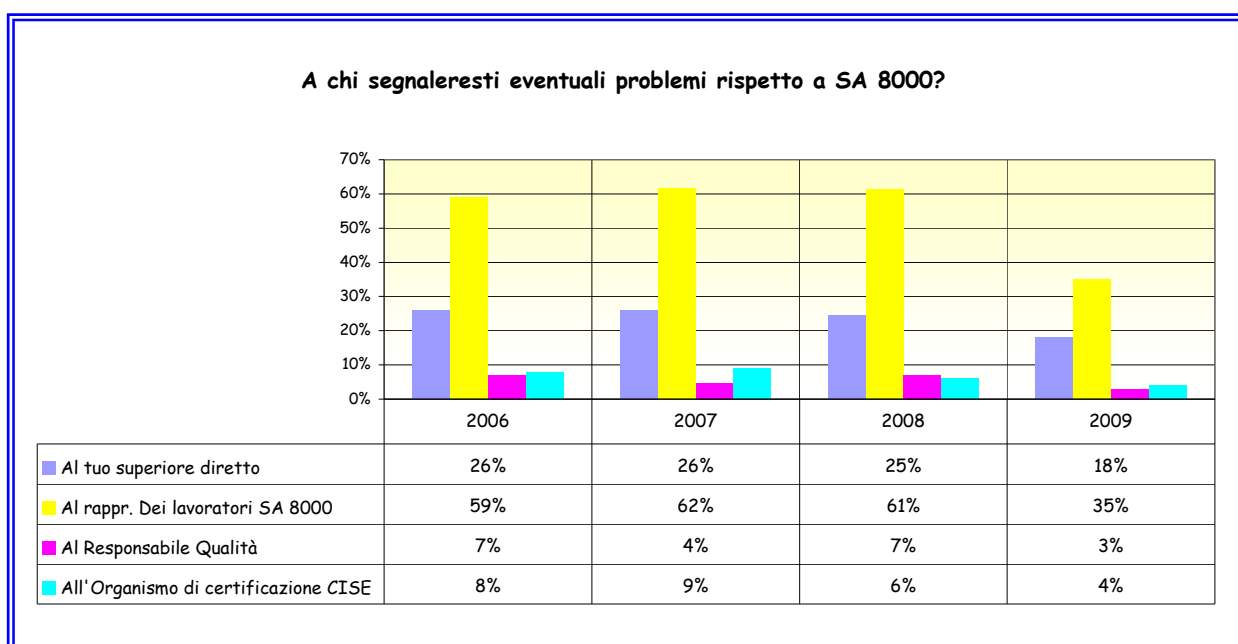
Le organizzazioni sindacali sono coinvolte nel progetto di certificazione attraverso:

- ▶ Formazione sui temi della responsabilità sociale.
- ▶ Coinvolgimento del rappresentante dei lavoratori.
- ▶ Condivisione degli obiettivi e delle iniziative per la responsabilità sociale.

Le aspettative degli stakeholder esterni, seppur eterogenee e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di Bialetti Industrie, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA8000.

Il clima aziendale della Bialetti è stato valutato mediante apposito questionario distribuito a tutti i lavoratori: obiettivo di tali questionari è quello di fare emergere eventuali situazioni di disagio da parte dei lavoratori a cui legare piani di miglioramento.

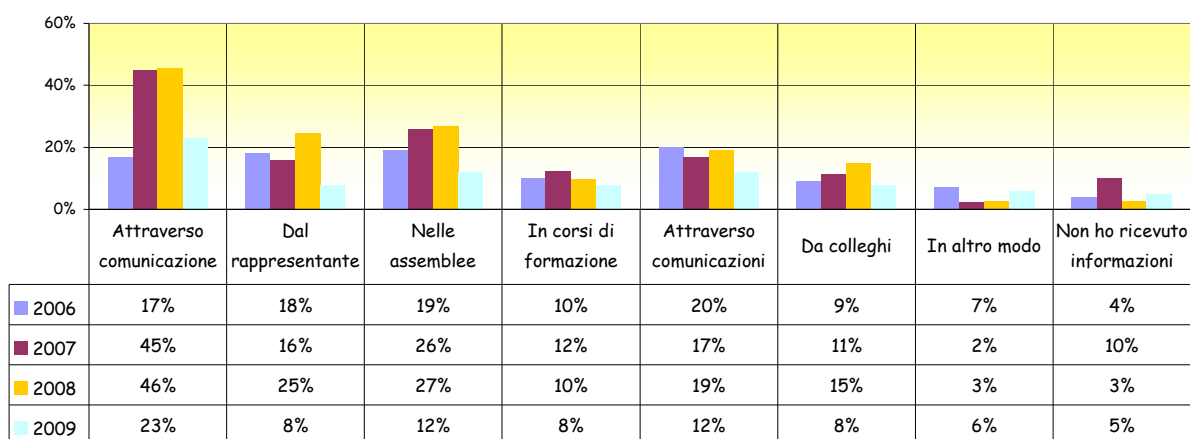
I risultati generali sono rappresentati nei grafici di seguito esposti. (Figg. 2)



**2 a. “A chi segnaleresti eventuali problemi rispetto a SA 8000”**

Come si può notare nel grafico, il referente principale riguardo le segnalazioni più frequenti è il rappresentante dei lavoratori e il Resp. di Funzione.

Se hai già ricevuto informazioni su SA 8000, come le hai avute?



2 b. “Se hai già ricevuto informazioni su SA 8000, come le hai avute?”

Dalla valutazione dei risultati emerge che le informazioni sono state date prevalentemente nelle assemblee sindacali / busta paga e comunicazioni in bacheca.

#### **4 Bilancio in relazione ai singoli requisiti SA 8000**

##### **4.1 Lavoro infantile**

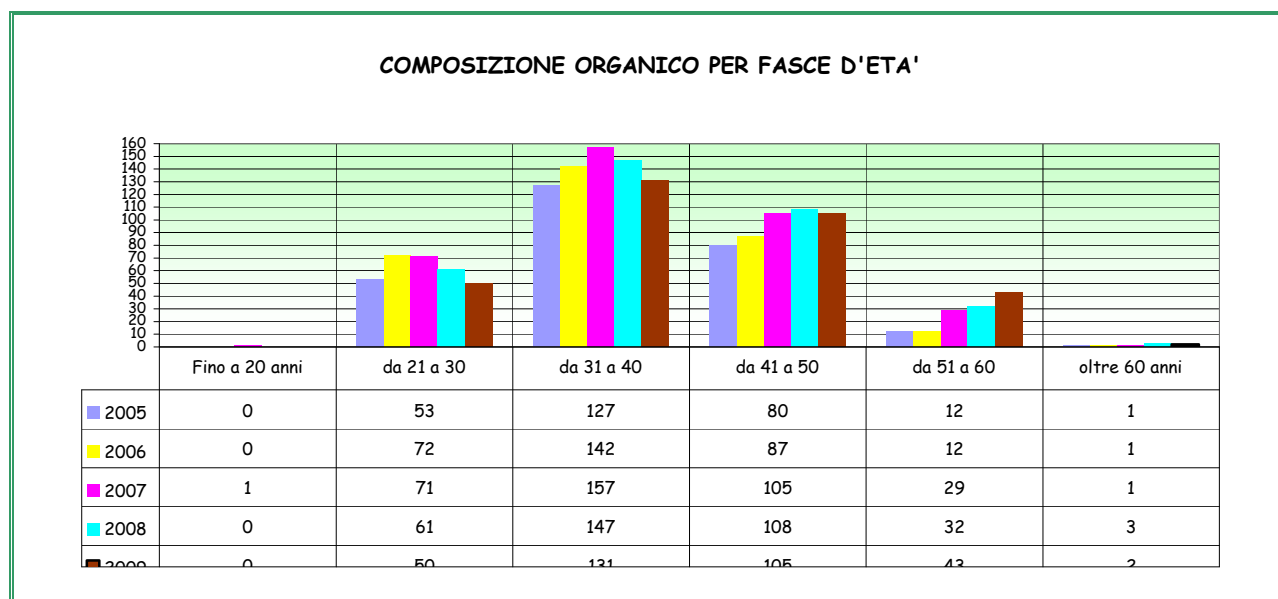
La Bialetti Industrie, in linea con la propria politica per la Responsabilità sociale d'impresa, si astiene dal ricorrere o promuovere le forme di lavoro infantile e sostiene azioni di recupero, sostentamento e tutela di bambini lavoratori.

Allo stato attuale Bialetti non ha dipendenti minorenni e di norma, il personale più giovane assunto non ha meno di 20 anni.

Bialetti garantisce inoltre che i fornitori/appaltatori di servizio (pulizia, manutenzione, ...) presso l'azienda, non utilizzano lavoratori minori, condizione questa definita contrattualmente. A tal fine sarà cura di Bialetti sollecitare al fornitore la verifica dei documenti di identità dei lavoratori, ivi compresi permessi di soggiorno nel caso di lavoratori stranieri, prima di dare inizio ad un rapporto di lavoro. Per i lavoratori stranieri provenienti da Paesi critici, per cui è difficile valutare la veridicità dei dati anagrafici dichiarati e in casi dubbi, Bialetti Industrie si riserva di contattare le Associazioni di riferimento (Parrocchie, Questure, ...).

Nel caso l'Azienda dovesse registrare (a seguito di Verifica Ispettiva presso i fornitori o di indagini condotte sul territorio da Associazioni per la tutela dei diritti dei minori) situazioni di impiego di lavoratori di età inferiore ai 15 anni solleciterà il fornitore ad attuare il piano di rimedio

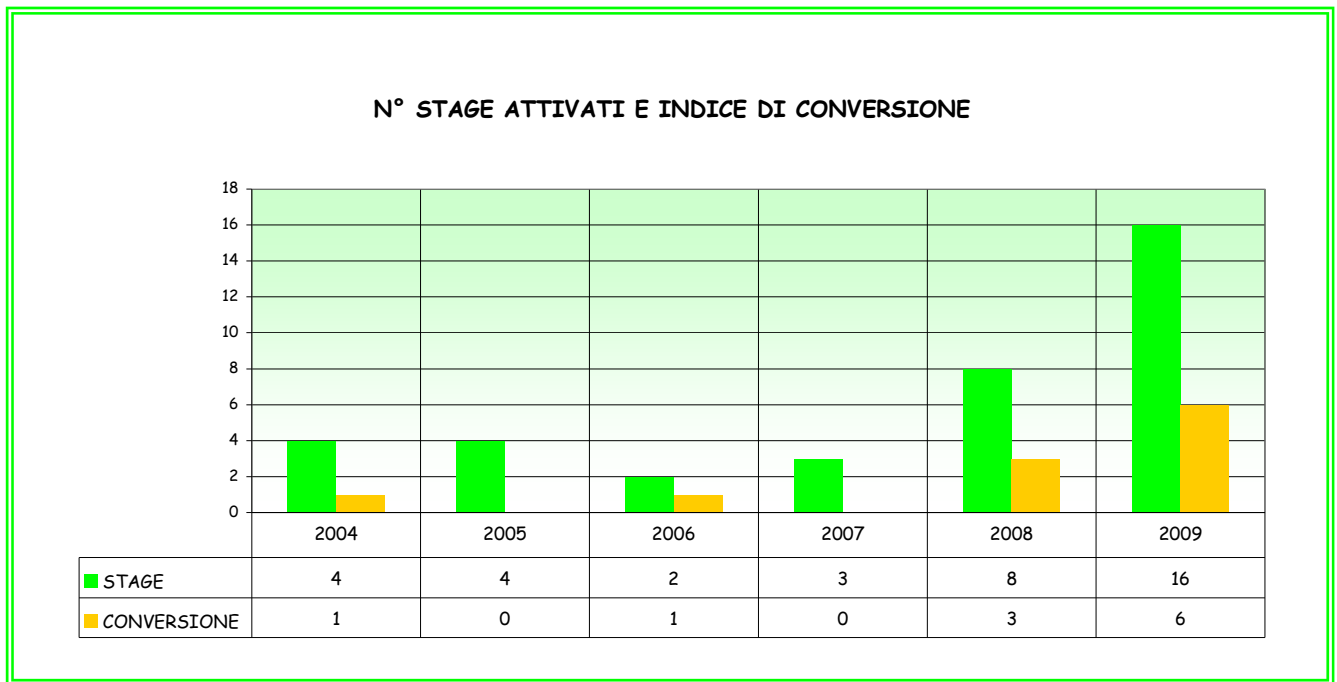
Il personale dipendente Bialetti al 31/12/2009 risultava suddiviso per fasce d'età come risulta dal grafico sotto riportato (Fig. 3).



### 3. Composizione organico per fasce d'età

La Bialetti Industrie, al fine di favorire lo sviluppo di professionalità e competenze specifiche oltre che l'inserimento nel mondo del lavoro, organizza stage in accordo con Istituti Superiori e Università. In alcuni casi queste esperienze si traducono in rapporto di lavoro.

La situazione degli stagisti presso Bialetti Industrie è rappresentata in Fig. 4.

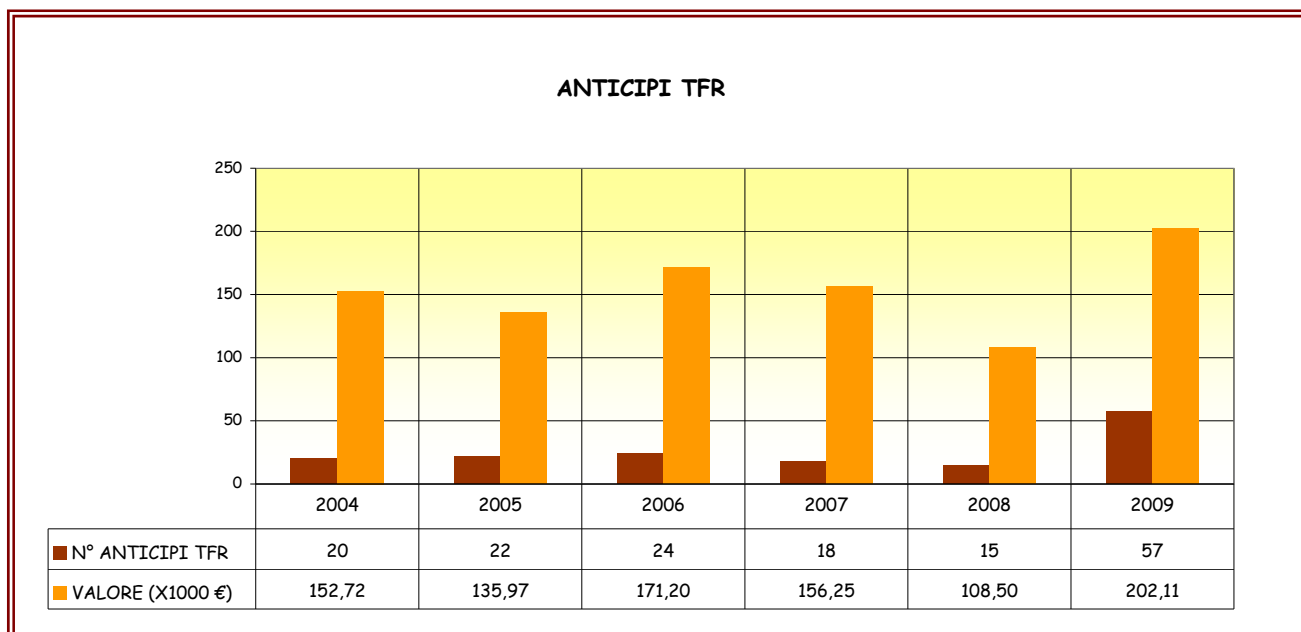


4. Stage attivati e indice di conversione

#### 4.2 Lavoro obbligato

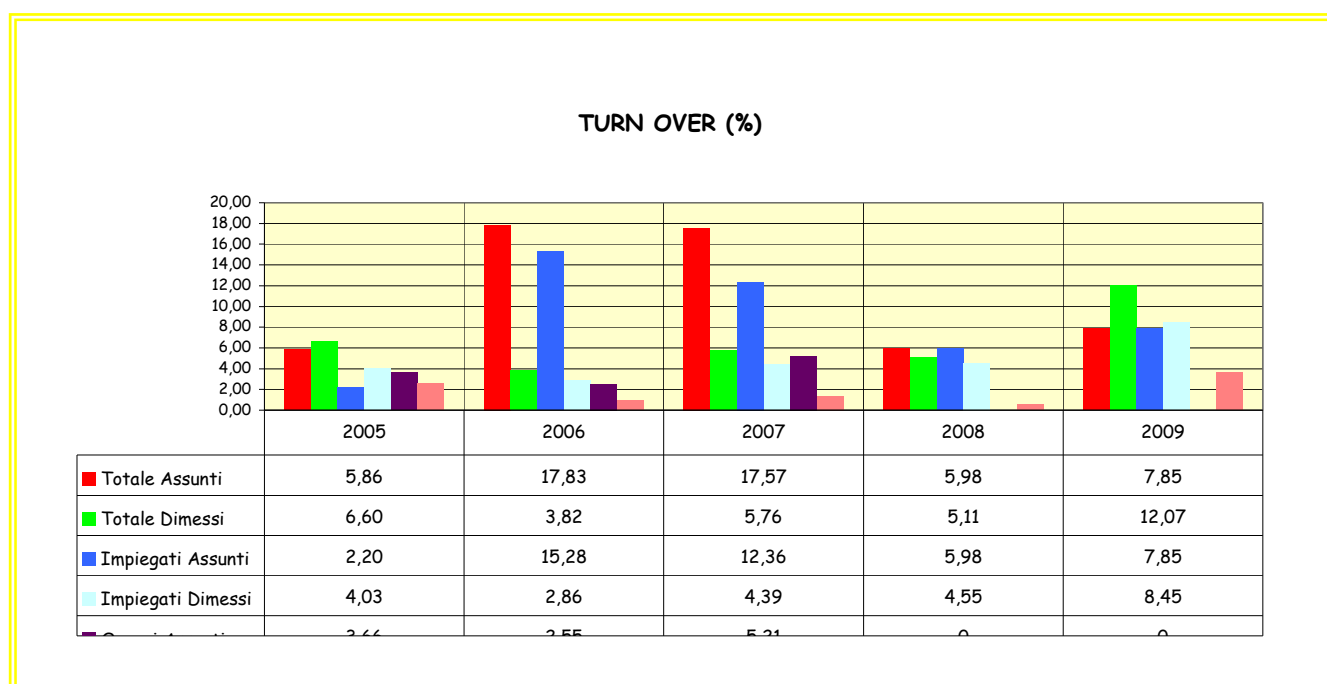
Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente, non si ammette che il lavoro prestato dalle persone impiegate sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale; per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, Bialetti Industrie si impegna a garantire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

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti. Non si è mai presentata in passato e, difficilmente si presenterà in futuro la condizione per la quale un dipendente debba prestare lavoro obbligato fino ad estinzione del debito contratto con l'azienda. Nel caso di richiesta di anticipo del T.F.R., questa è vincolata al possesso da parte del richiedente dei requisiti richiesti dall'articolo 2120 del c.c. (Fig. 5).



#### 5. Richieste anticipi TFR

In fig. 6 viene rappresentata la % di turn over suddivisa tra le categorie impiegati e operai. Dal grafico si può notare come sia diminuito il valore di assunzione, con netta prevalenza nella categoria degli operai rispetto all'anno 2007.



6. % Turn over

### 4.3 Salute e sicurezza

#### Salute, Sicurezza e Ambiente

Bialetti Industrie SpA affronta e gestisce le problematiche ambientali e di sicurezza , utilizza una logica di sistema integrato.

Promuove lo sviluppo e l'utilizzo dei Sistemi di gestione integrati come elemento fondamentale di prevenzione e miglioramento continuo della gestione, nel rispetto e nel confronto sistematico con il contesto sociale in cui opera.

#### Sito produttivo di Coccaglio

L'obiettivo è il raggiungimento nei prossimi anni di una copertura al 100% delle certificazioni Ambientali e Sicurezza ai sensi delle norme *UNI EN ISO 14001 (SGA)*, *BS OHSAS 18001 (SGS)* e Regolamento EMAS per le Gestioni operative.

La società inoltre ha completato, il processo di certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Qualità e Responsabilità Sociale secondo i requisiti delle Norme *UNI EN ISO 9001:2008 (SGQ)* e LA Norma internazionale *SA 8000:2008 (SRS)*.

Per quanto riguarda gli adempimenti in materia ambientale, continuano le attività ai sensi del Decreto legislativo n. 152 del 03/04/2006.



Impianto di depurazione dell'aria

Il monitoraggio e il miglioramento di tutte le funzioni riguardanti la tutela degli inquinamenti e la gestione delle risorse idriche, la gestione dei rifiuti, la tutela dell'aria e la riduzione delle emissioni in atmosfera.

Per quanto riguarda la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori, a seguito dell'entrata in vigore del D. lgs. 81/08 "attuazione dell'art 1 della L. 123/07 – Misure in tema della salute e della sicurezza sul lavoro", continuano diversi incontri di informazione/formazione al fine di aggiornare quanto già fatto con l'attività svolta in passato sotto regime di D.lgs.626/94.

Sono state completate e affisse le Procedure e I.O. (istruzioni operative) di tutti i macchinari nei reparti di produzione (rullato – spruzzato – finitura) e utilities.

Bialetti da anni è impegnata su questo fronte e in aggiunta ai costanti interventi su infrastrutture e metodi di lavoro ha lanciato un percorso formativo mirato alla creazione di una Cultura della Sicurezza.

E' stato realizzato un percorso articolato su tre moduli, improntati al lavoro di gruppo e al confronto con la nostra realtà lavorativa.

Il primo modulo è centrato sulla comunicazione, per sviluppare la capacità di condividere le informazioni e le segnalazioni di pericolo, le idee e le proposte di miglioramento, i timori e le difficoltà incontrate quotidianamente.

Il modulo successivo porta l'attenzione sul concetto di rischio e sul ruolo della persona nel contenimento o, all'opposto, nell'ampliamento del pericolo. I partecipanti individuano i rischi cui sono quotidianamente sottoposti attraverso sopralluoghi "guidati" nei reparti produttivi.

Infine il terzo modulo li accompagna in un approfondimento delle recenti disposizioni legislative in tema di sicurezza, con applicazioni e casi pratici.

Inoltre è in fase di avvio (attività preliminare in corso) l'iter per la realizzazione del Sistema di Gestione della Sicurezza (SGS) in adempimento a quanto prescritto all'art. 30 D. lgs. 81/08, al fine di raggiungere l'integrazione di tutti i sistemi di gestione aziendali.

Si è attuato, con specifici interventi di informazione/formazione e addestramento del personale, per un programma di miglioramento della sicurezza per le imprese operanti nelle manutenzioni ordinarie di pulizia macchine (art.26, gestione appalti).



In seguito all'entrata in vigore del Decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 “testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” è stato predisposto ed è in stato di avanzamento un piano d'azione con l'obiettivo di comprendere i contenuti del Decreto.

In particolare, gli eventi riguardano:

1. La revisione del modello organizzativo di sicurezza, in coerenza con l'organizzazione generale dell'Azienda (rif. Art.30, D.lgs. 81/08, e D. lgs.231/01);
2. L'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi e del Programma di sorveglianza sanitaria;
3. La gestione degli appalti, in particolare per quanto riguarda il coordinamento della valutazione dei rischi da interferenze e i costi della sicurezza (art.26, D.lgs.81/08);
4. Le implicazioni operative e gestionali sui cantieri temporanei (Titolo IV, D.lgs.81/08).

### Ciclo produttivo

Il ciclo produttivo di Bialetti Industrie – sede di Coccaglio - consiste nella produzione e assemblaggio di pentolame di varia dimensione e misura.

Le principali materie prime sono: dischi di alluminio che vengono opportunamente deformati, prodotti vernicianti e antiaderenti, particolari aggiuntivi per le pentole.

Le due linee per l'applicazione della vernice e dell'antiaderente sono completamente distinte per collocazione e principio di funzionamento.

In un caso i dischi di alluminio grezzi vengono portati sulla linea di applicazione teflon e verniciatura a rulli. Le lavorazioni iniziano con le operazioni di carteggiatura per rendere

ruvido il disco di alluminio in modo che i prodotti applicati in seguito riescano ad aderire completamente; il carico dei dischi avviene manualmente.



Dischi in alluminio



Fasi del ciclo produttivo

La fase successiva è la verniciatura con antiaderente della parte interna del disco a cui segue la verniciatura epossidica della parte esterna del disco; e per ultima viene applicata la serigrafia con apposito inchiostro sul disco ormai verniciato da entrambi i lati. Le fasi di applicazione dei prodotti sono seguite da fasi di asciugatura in appositi forni di essiccazione. Tutta la linea ad eccezione delle fasi di caricamento iniziale e

saltuariamente la fase di applicazione della serigrafia sono automatiche e necessitano solo del controllo e assistenza delle apparecchiature ad opera di addetti adeguatamente formati.

L'altro tipo di verniciatura, chiamata "smalti", viene eseguita per **spruzzatura** dopo che i dischi di alluminio sono già stati imbutiti sulle apposite linee descritte di seguito.

La linea di verniciatura a spruzzo prevede le seguenti fasi:



Fasi del ciclo produttivo

► **Sgrassaggio pezzi:**

Prima della partenza della linea automatica di applicazione della vernice e dell'antiaderente il pentolame viene posizionato su una linea di lavaggio superficiale dei pezzi.

► **Verniciatura:**

In seguito i pezzi semilavorati vengono inviati tramite nastro trasportatore alla linea di applicazione antiaderente e vernice.

Si susseguono varie fasi di applicazione tramite spruzzo in apposite cabine aspirate di primer, intermedio e finish interno ed esterno a cui fanno seguito fasi di asciugatura in appositi forni.

► **Cottura:**

Alla fine delle fasi di applicazione dei prodotti vernicianti e antiaderente viene effettuata l'operazione di cottura in apposite camere riscaldate, che serve per fissare definitivamente i prodotti al pentolame.

Sulle linee di lavorazione meccanica i dischi vengono deformati e tranciati tramite imbutitura con presse automatiche o manuali che conferiscono la forma al pentolame. In seguito subiscono la tornitura del fondo e l'intestatura dei bordi sia con macchine automatiche poste sulla linea che con macchine manuali.

A questo punto si passa alle operazioni di fissaggio manici tramite saldatura o tramite rivettatura.

Nel secondo caso il manico viene fissato con apposite rivettatrici manualmente dagli operatori.



Fasi del ciclo produttivo

Alla fine delle operazioni di assemblaggio i pezzi vengono caricati su appositi nastri trasportatori, che li avviano alla zona di imballaggio.

In entrambi i casi i pezzi finiti vengono imballati manualmente e posizionati su pallets. In seguito gli addetti con l'utilizzo di carrelli elevatori trasportano i pacchi nell'apposito spazio nel magazzino destinato al prodotto finito pronto per la spedizione.

### **Sicurezza**

Al fine di adempiere alle indicazioni normative di cui al D. Lgs 81/2008 e succ. mod. la Bialetti Industrie S.p.a. provvede a tener aggiornato il Documento della Valutazione dei rischi, con particolare riferimento agli interventi di miglioria tecnica, al Programma di informazione e formazione degli addetti e alle procedure attivate per la riduzione dei livelli di esposizione al rischio degli addetti impegnati nel ciclo produttivo.

Lungo le linee produttive sono stati individuati i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e per ciascuna area sono stati attribuiti dei giudizi di gravità sulla base della probabilità che il danno si verifichi. Nel documento di valutazione del rischio, caso per caso sono state identificate quelle situazioni in cui si è reso necessario un diverso livello di approfondimento per una mirata individuazione delle misure preventive e protettive attivate o da programmare per la cui realizzazione sono stati scelti tempi e metodi congrui con la gravità del rischio.

Poiché il rischio è proporzionale in maniera diretta alla probabilità e al danno, per stimarne l'entità è stata adottata la seguente espressione:

$$R = P \times D$$

La seguente immagine riporta la rappresentazione del grafico – numerica della misura del rischio.

P

4	8	12	16
3	6	9	12
2	4	6	8
1	2	3	4

D

Attribuzione convenzionale del livello di rischio ai valori calcolati:

<b>Livello di rischio da trascurabile - irrilevante</b>	<b>R = 1</b>
<b>Livello di Rischio basso</b>	<b><math>2 \leq R \leq 3</math></b>
<b>Livello di Rischio medio</b>	<b><math>4 \leq R \leq 8</math></b>
<b>Livello di Rischio alto - inaccettabile</b>	<b><math>R &gt; 8</math></b>

**Individuazione dei fattori di rischio considerati – Rev. 02**

Cat.	Nr.Id	Descrizione fattore di rischio	Esterno	Magazzino semilavorati e prodotto finito	Locale applicazione vernice a rullo	Locale officina meccanica	Locale produzione	Locale applicazione vernice a spruzzo	Laboratorio vernici Fine attività 03/2009	Uffici
Rischi per la sicurezza dei lavoratori	1	Area di transito	X	X	X	X	X	X	X	X
	2	Spazi di lavoro (locali di servizio, illuminazione, caduta dall'alto)	X	X	X	X	X	X	X	X
	3	Scale	X	X	X	X	X	X	X	X
	4	Macchine e attrezzature	X	X	X	X	X	X	X	X
	5	Movimentazione manuale dei carichi carichi	X	X	X	X	X	X	X	X
	6	Immagazzinamento di oggetti	X	X	X	X	X	X	X	X
	7	Impianti elettrici	X	X	X	X	X	X	X	X
	8	Apparecchi a pressione	X		X	X	X	X	X	
	9	Reti e apparecchi distribuzione gas			X	X	X	X	X	X
	10	Apparecchi di sollevamento	X	X	X	X	X	X	X	
	11	Mezzi di trasporto	X	X	X	X	X	X	X	X
	12	Rischi di incendio	X	X	X	X	X	X	X	X
	13	Rischi di esplosione	X	X	X	X	X	X	X	X
	14	Rischi chimici	X	X	X	X	X	X	X	X
Rischi per la salute dei lavoratori	15	Esposizione ad agenti chimici	X	X	X	X	X	X	X	
	16	Esposizione ad agenti cancerogeni e/o								
	17	Esposizione ad agenti biologici	X	X	X	X	X	X	X	
	18	Ventilazione locali di lavoro	X	X	X	X	X	X	X	X
	19	Climatizzazione locali di lavoro								X
	20	Microclima termico	X	X	X	X	X	X	X	X
	21	Esposizione a rumore	X	X	X	X	X	X	X	X
	22	Esposizione a vibrazioni	X	X	X	X	X	X	X	X
	23	Esposizioni a radiazioni ionizzanti	X	X	X	X	X	X	X	X
	24	Esposizioni a radiazioni non ionizzanti								
	25	Illuminazione	X	X	X	X	X	X	X	X
	26	Carico di Lavoro fisico e mentale	X	X	X	X	X	X	X	X
	27	Lavoro ai video terminali								X
Aspetti organizzativi e gestionali	29	Compiti, funzioni e responsabilità					X			
	30	Analisi, pianificazione e controllo					X			
	31	Presenza di terzi e coordinamento (rischi					X			
	32	Formazione, informazione e partecipazione					X			
	33	Manutenzione e collaudi					X			
	34	Dispositivi di protezione individuale					X			
	35	Emergenza, primo soccorso evacuazione					X			
	36	Sorveglianza sanitaria					X			
	37	Tutela lavoratrici madri					X			
	38	Tutela minori					X			
	39	Presenza di disabili					X			
	40	Genere e provenienza					X			
	41	Fattori psicosociali					X			
	42	Lavori fuori sede					X			

**Cronistoria degli Interventi e procedure attivate**

Con l'attuazione del D.Lgs. 626 del 1994 la ditta Bialetti Industrie Spa avvenuta con l'insediamento nell'unità produttiva di via Fogliano a Coccaglio ha da allora in avanti adottato alcuni adempimenti per l'adeguamento del posto di lavoro. In particolare il seguente documento è il risultato di indagini e verifiche effettuate durante il corso di tutto l'anno 2008.

In sintesi gli interventi hanno riguardato:

**Per quanto concerne l'Organizzazione della sicurezza aziendale, la ditta ha provveduto a:**

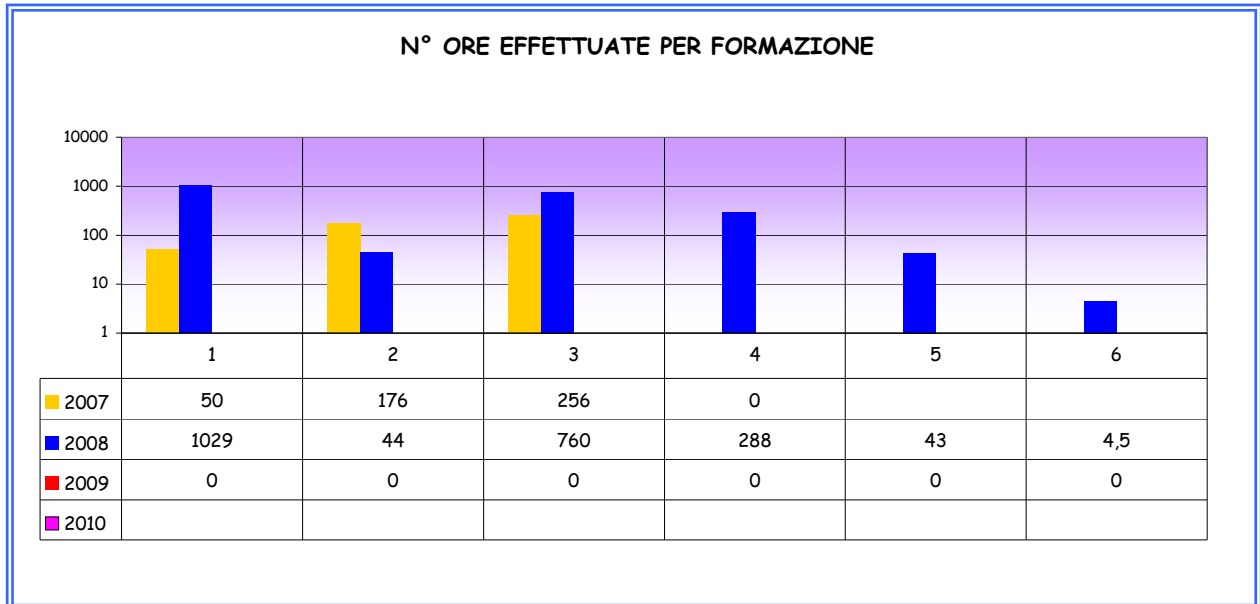
- Nomine del RSPP, degli addetti all'antincendio e emergenza, degli addetti al pronto soccorso. Tutti gli addetti interessati sono stati mandati a corsi di formazione (attestati allegati).
- Presa d'atto della designazione del RLS, per il quale è previsto corso di formazione specifico.
- Corso di formazione base e specifica per tutti gli addetti di cui sono disponibili i verbali con gli argomenti trattati e il materiale informativo distribuito.
- E' prevista la procedura di informazione e formazione per i dipendenti nuovi assunti tramite incontri specifici e il loro addestramento tramite affiancamento con personale competente.
- Designazione del medico competente e istruzione di protocollo sanitario.
- Analisi degli infortuni e verifica e adeguamento dei punti critici rilevati.
- Approfondimenti sulle macchine pericolose e mansioni legate a rischi specifici.
- Stesura di procedure corrette di svolgimento delle mansioni con distribuzione di materiale informativo.
- Acquisto periodico di dispositivi di protezione individuale per gli addetti impiegati nel ciclo produttivo e verifica periodica della loro efficacia.
- E' stato eseguito un controllo sulla scelta e l'acquisto dei dispositivi di protezione individuale.
- Informazione e formazione nonché obbligo all'uso dei DPI dati in dotazione.
- Acquisto di cassetta di pronto soccorso e attivazione del presidio.
- Istruzione del documento della valutazione dei rischi e periodica revisione dello stesso e stesura del programma degli interventi conseguenti.
- Istruzione del documento di valutazione della rumorosità ambientale e periodica revisione dello stesso e stesura del programma degli interventi conseguenti.
- Indagine analitica di igiene industriale e periodica revisione della stessa e stesura del programma degli interventi conseguenti.
- E' stato imposto il divieto di rimuovere le protezioni sulle attrezzature, di intervenire su parti in tensione (per far questo sono state tolte le chiavi dai quadri elettrici e date in uso ai soli addetti responsabili).
- Definizione degli incarichi per la manutenzione periodica degli impianti, attrezzature e organi illuminanti.

**Per quanto concerne la struttura dell'immobile e gli impianti, i principali interventi hanno riguardato:**

- Manutenzione periodica e straordinaria dell'impianto stesso elettrico e idrotermosanitario con dichiarazione di conformità.
- Verifica e revisione di lay-out della produzione e riorganizzazione delle postazioni di lavoro.
- Studi di verifica del rischio derivante dalla movimentazione manuale dei carichi e da sforzi ripetuti con conseguente riorganizzazione e miglioramento dell'attività lavorativa, per gli approfondimenti vedi la relazione specifica.
- Revisione e manutenzione periodica dell'impianto elettrico, con particolare riferimento ai quadri elettrici e agli interventi sulle macchine (protezioni, quadri comando, ecc.) e acquisizione della dichiarazione di conformità.
- Manutenzione periodica dell'impianto di aspirazione, verifica della presenza di microinquinanti nella relazione specifica di igiene industriale.
- Ampliamento locali produzione.
- Revisione layout con individuazione dei percorsi da seguire.
- Installazione di sistemi per il riciclo dell'aria nel locale produzione che dovranno essere integrati ulteriormente.

**Per le attrezzature di lavoro si è provveduto a:**

- Analisi dei rischi derivanti dall'utilizzo delle macchine con specifici approfondimenti e installazione delle protezioni per ridurre il rischio.
- Dotazione sulle presse posizionate sulle linee automatiche di sistemi di protezione fissi e interbloccati, conformi alle normative di riferimento.
- Installazione di sistemi di protezione sulle presse manuali (sistemi di comando a due mani, protezioni delle parti mobili delle attrezzature conformi alle normative vigenti).
- Estensione delle protezioni sulle linee.
- Verifiche periodiche delle protezioni installate sulle linee automatiche e divieto di rimozione delle protezioni, con la verifica dei sistemi di interblocco.
- Per le rettifiche manuali e semiautomatiche sono stati effettuati studi di messa in sicurezza con ripari fissi sulle parti non operative e mobili con interblocco sulle parti dove bisogna intervenire.
- Per la linea coperchi è stato effettuato lo stesso studio e analisi di messa in sicurezza delle rettifiche e sono stati applicati dispositivi di protezione come da relazione specifica.
- Per le rivettatrici sono stati estesi a tutte le macchine le protezioni proteggi dito e sostituiti i pedali di comando.
- Acquisto di attrezzatura di lavoro ausiliaria sostituzione di attrezzatura obsoleta e non più rispondente alla normativa vigente.
- Installazione protezione e revisione dispositivi di sicurezza sulle macchine.
- Revisione e messa in sicurezza di molte attrezzature.
- Integrazione dei sistemi di aspirazione.



## 8 Attività di formazione

### Legenda :

- 1 Informazione neo assunti
- 2 Informazione base
- 3 Formazione base
- 4 Formazione preposti
- 5 Uso carrello elevatore
- 6 Formazione gestione rifiuti



Cartellonistica di sicurezza e dispositivi antincendio

L'informazione del "piano dell'emergenza evacuazione e fuga" e la "tutela delle lavoratrici madri" è stato inserito nelle buste paga.

Le principali cause di infortunio dal 1999 ad oggi sono essenzialmente: contusione, lacerazione, schiacciamento, incidente stradale, abrasione, proiezione oggetti, distorsione, ricaduta, caduta e ustione.

Secondo quanto riportato nella norma di riferimento UNI 7249:1995, come misura del rischio infortunistico si assume **l'indice di frequenza**, ovvero il rapporto tra il numero di infortuni e una misura della durata dell'esposizione al rischio (tempo di presenza al lavoro espresso in ore lavorate), entrambi omogeneamente delimitati nel tempo e nello spazio; come misura del danno infortunistico si assume **l'indice di gravità** con inabilità di almeno 1 giorno (escluso il giorno di accadimento).

**Analisi statistica infortuni Bialetti SpA DICEMBRE 2009**

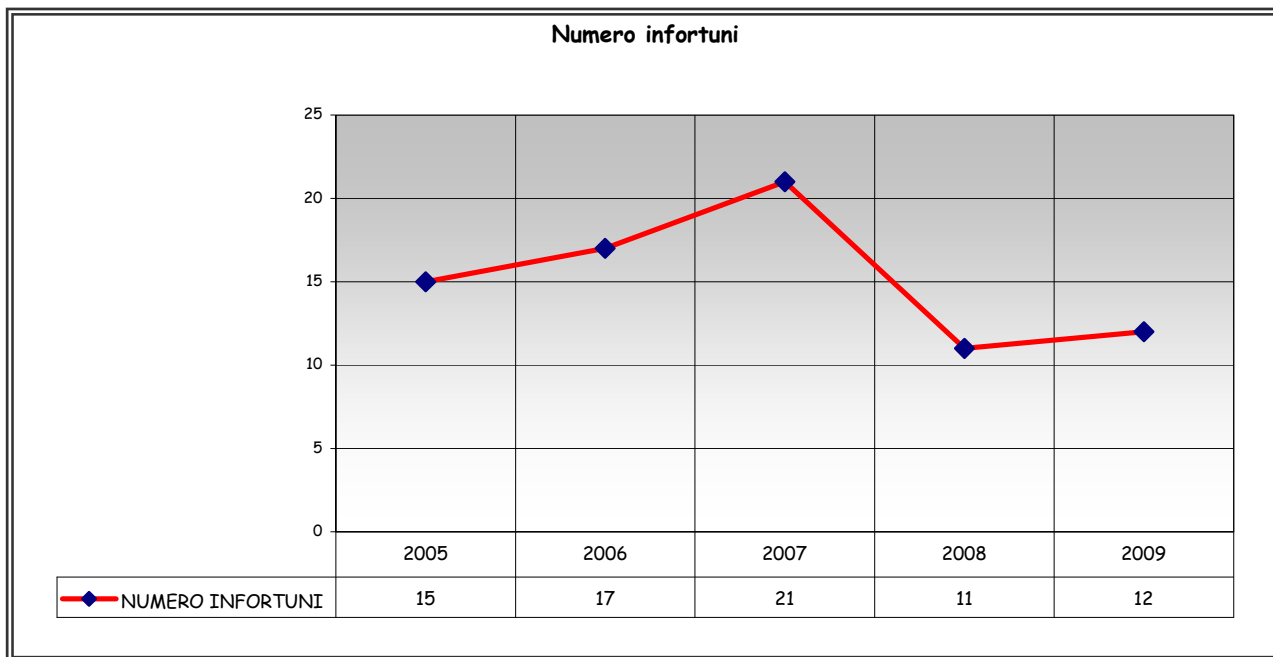
<b>ANALISI ANDAMENTO INFORTUNI</b>									
ANNO	Numero ore lavorate (media annua)	N. dipendenti (media annua)		Totale giorni infort.	Totale numero infort.	I.I.	I.F.	D.M.	I.G.
		Operai	Impiegati						
2005	430560	190	86	406	15	54	34,8	27,1	0,9
2006	432618	192	109	258	17	56	39,3	15,2	0,6
2007	538038	209	142	432	21	60	39,0	20,6	0,8
2008	556482	201	153	335	11	31	19,8	30,5	0,6
2009	432562	185	151	251	12	36	27,7	20,9	0,6
<b>Totale</b>				<b>3998</b>	<b>163</b>				

**I.I. = INDICE DI INCIDENZA** (Num. Infort. X 1000 / Num. Lav.)  
**I.F. = INDICE DI FREQUENZA** (Num. Infort. X 1.000.000 / il Tot. Ore lavorate) valore di riferimento 20  
**D.M. = DURATA MEDIA** (Tot. Giorni inf. / tot. N. infort.) valore di riferimento < 25  
**I.G. = INDICE DI GRAVITA'** (Tot. Giorni inf. Infort. X 1000 / ore lavorate)

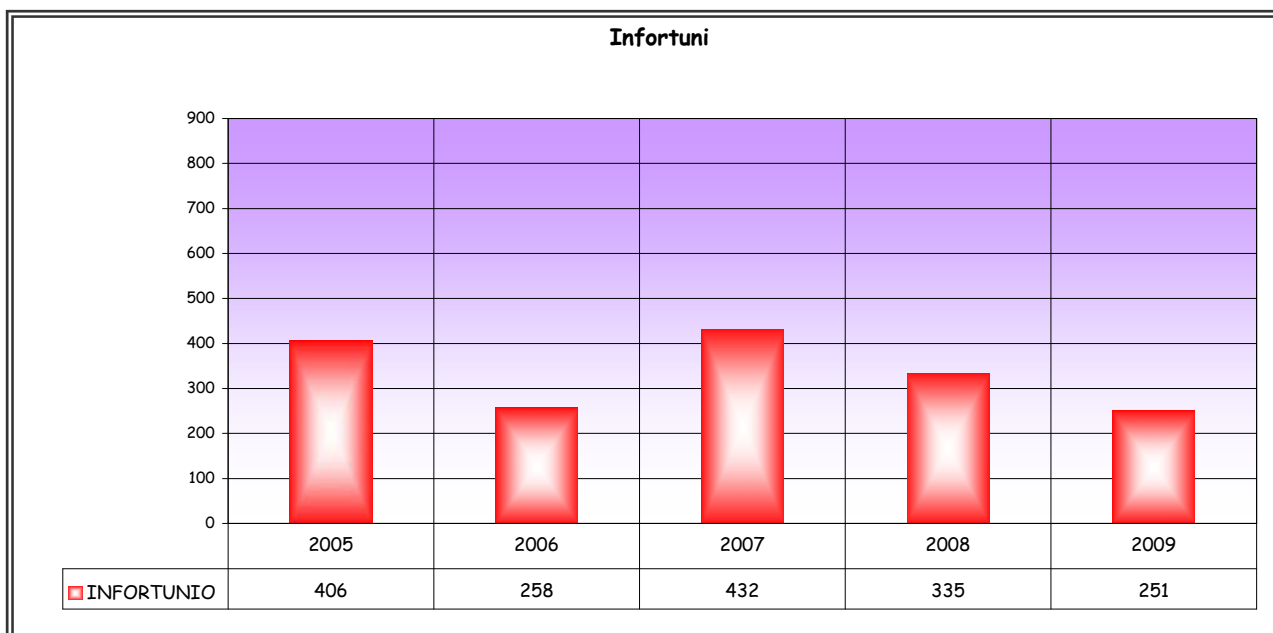
**ANALISI ANDAMENTO INFORTUNI SECONDO LE CAUSE**

ANNO	Causa meccanica (impianti, macchine, apparecchiature): contatto con parti intrinsecamente pericolose di macchine, proiezione di oggetti,....	Causa meccanica (oggetti manuali): errata manipolazione o contatto accidentale con parti contundenti di oggetti od attrezzi manuali,....	Causa chimica: contatto con sostanze chimiche con conseguente ustione chimica o altre patologie (dermatiti, ecc.) dovute a contatto con agenti chimici pericolosi.	Causa fisica: contatto con parti calde di macchine o attrezzature, rumore, microclima, ecc.	Causa ergonomica: scorretta movimentazione dei carichi, posture forzate, ecc.	Altre situazioni imprevedibili.	Incidenti stradali in itinere.	Totale
2005	6	3				3	4	16
2006	3	3		1	1	3	4	15
2007	3	5				5	7	20
2008	5	2			1	1	2	11
2009	3	3			3	1	2	12
<b>Totale</b>	20	16	0	1	5	13	19	74

Analisi statistica infortuni Bialetti SpA



N° Infortuni



Giorni assenza per infortunio

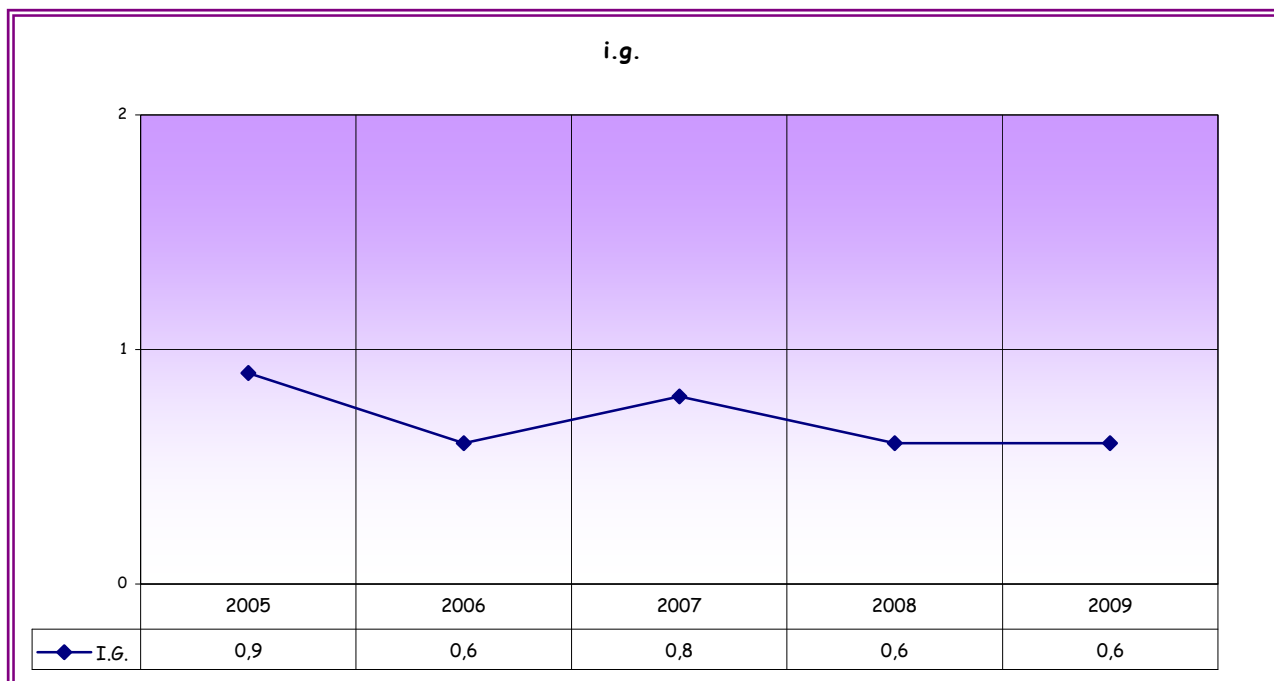
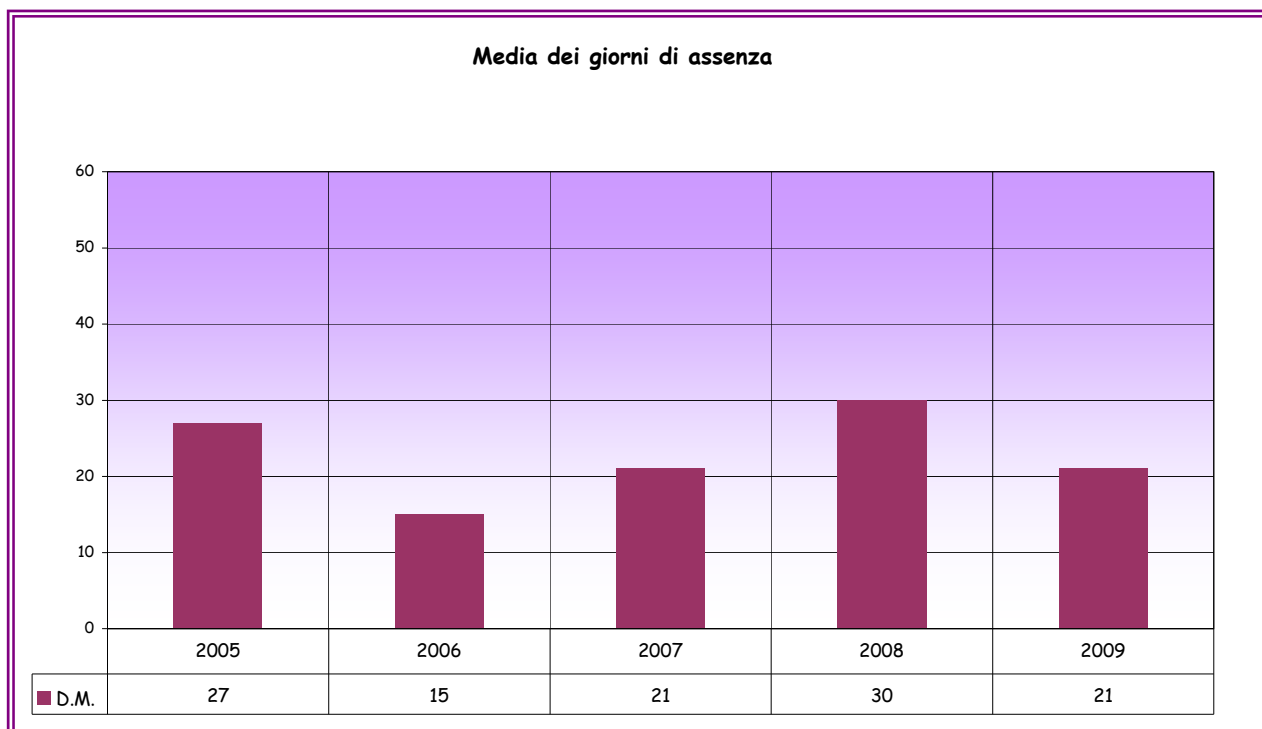
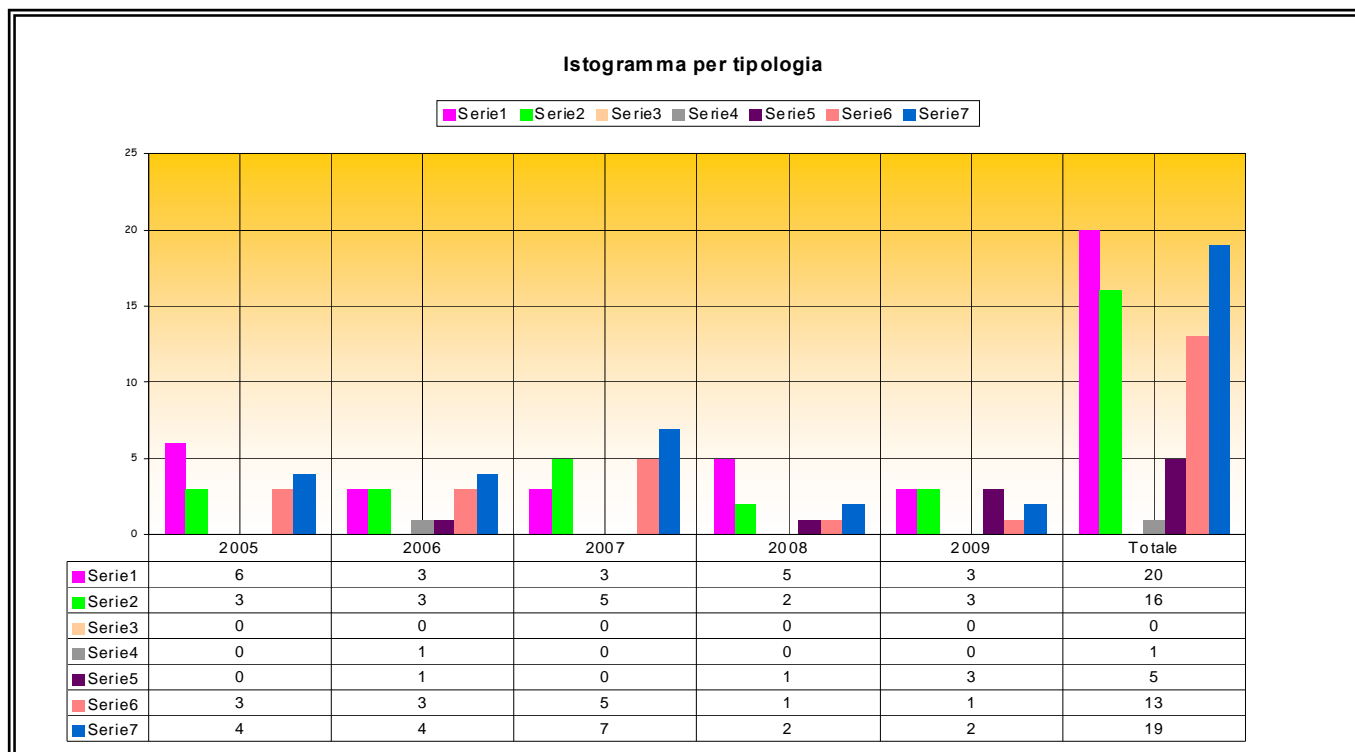
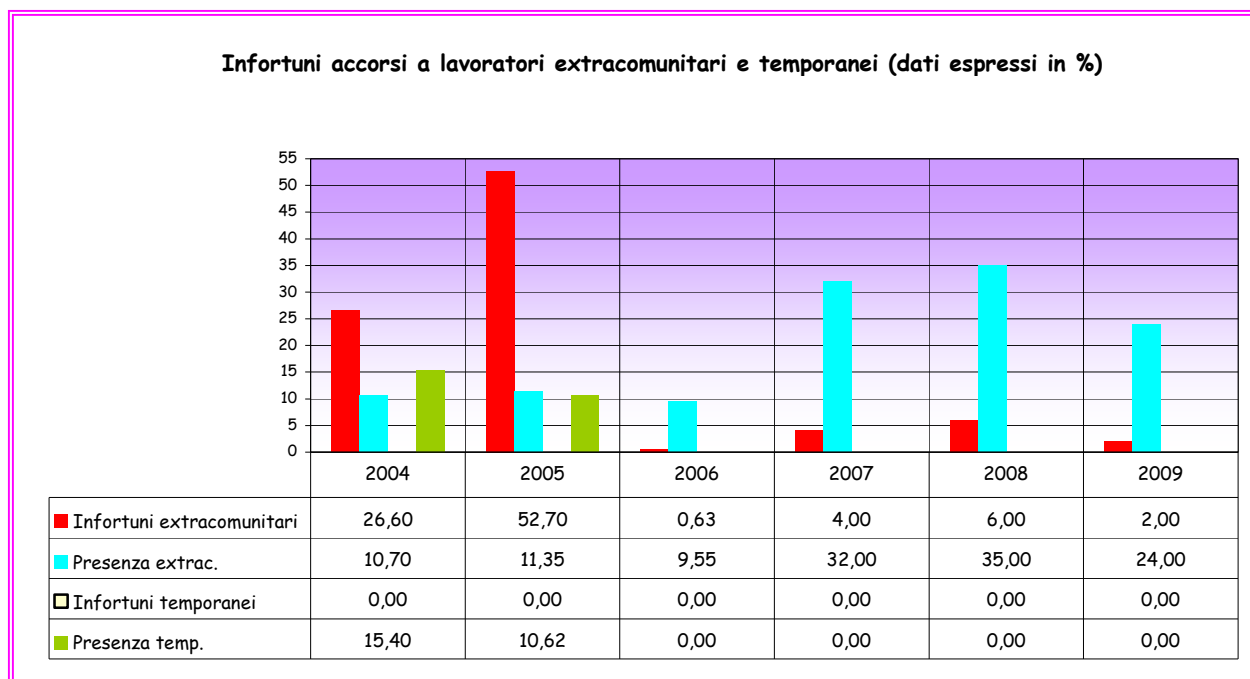


Grafico indice di gravità

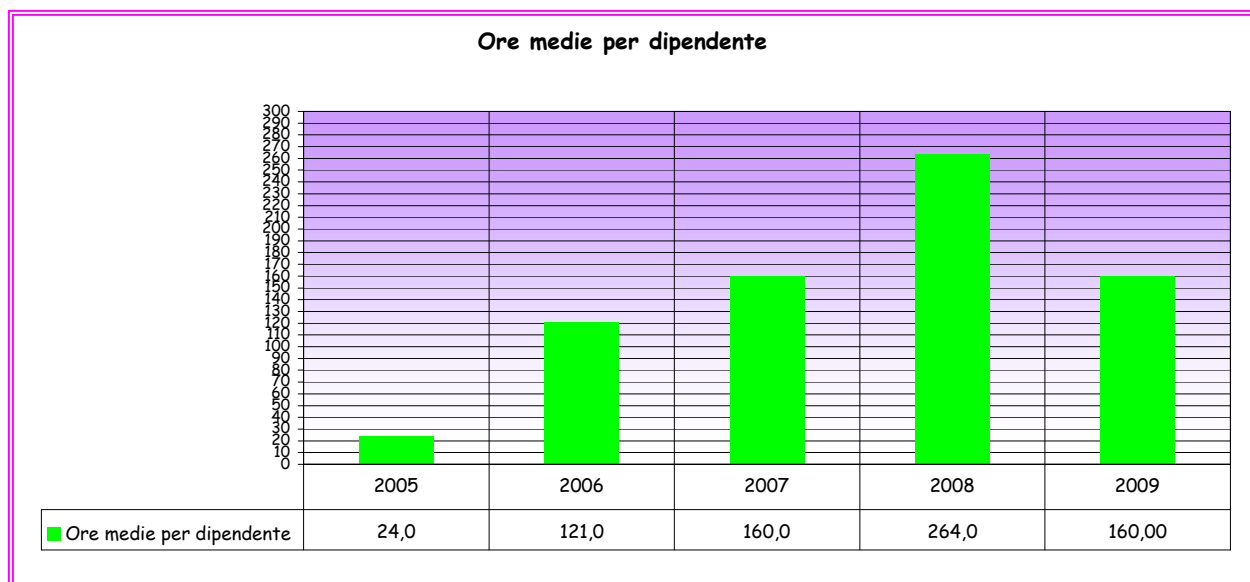
	Causa meccanica (impianti,macchine,apparecchiature): contatto con parti intrinsecamente pericolose di macchine, proiezione di oggetti, ...
	Causa meccanica (oggetti, attrezzi manuali): errata manipolazione o contatto accidentale con parti contundenti di oggetti od attrezzi manuali, ...
	Causa chimica: contatto con sostanze chimiche con conseguente ustione chimica o altre patologie (dermatiti, ecc.) dovute a contatto con agenti chimici pericolosi.
	Causa fisica: contatto con parti calde di macchine o attrezzature, rumore, microclima, ecc.
	Causa ergonomica: scorretta movimentazione dei carichi, posture forzate, ecc.
	Altre situazioni imprevedibili.
	Incidenti stradali in itinere.





**12. Infortuni extracomunitari e temporanei**

Le ore medie di assenza dovute a infortunio sono di seguito rappresentate (Fig. 13).



**13. Ore medie di assenza dovute a infortunio**

Nell'accordo aziendale del 20 dicembre 2004 l'azienda conferma il proprio impegno nella costante attività di miglioramento delle condizioni di sicurezza e dell'ambiente di lavoro, nel rispetto degli obblighi ed adempimenti previsti dalle disposizioni di legge.

---

Non sono state evidenziate malattie professionali riconosciute . Era stata fatta eseguire, da una società specializzata, la “Valutazione del rischio derivante dalla movimentazione manuale dei carichi e da movimenti e sforzi ripetuti” al fine di verificare l’effettiva esposizione al rischio derivante da movimenti ripetitivi degli arti superiori e derivanti dalla movimentazione manuale dei carichi.

Per effettuare la valutazione è stata eseguita un’indagine qualitativa sulle singole operazioni di movimentazione.

- Movimenti ripetitivi

Nella valutazione si evidenziavano situazioni di rischio che variavano da trascurabili fino a raggiungere situazioni di rischio medio per cui si doveva intervenire : in particolare nelle operazioni quali rivettatura manuale, posizionamento manici e supporti coperchi, avvitatura manuale sulle linee per le quali abbiamo provveduto a interventi organizzativi, strutturali di miglioramento.

A seguito del processo di analisi del rischio si è voluto approfondire l’effettiva esposizione derivante dalla movimentazione e sforzi ripetuti degli arti superiori e derivati dalla



Fasi del ciclo produttivo

movimentazione manuale dei carichi per gli addetti in produzione. A tale fine abbiamo attuato interventi di miglioramento della movimentazione dei carichi all’interno dell’unità produttiva con l’introduzione di soluzioni organizzative, azioni svolte da più operatori, diminuzione della frequenza di azione, attivando la rotazione del personale ogni ora dalla propria attività lavorativa. Questa valutazione è data dall’indagine effettuata con metodi proposti

dall’**EPM** ( Ergonomia e Postura del Movimento ), di Milano, direttamente ricavato dalla metodica proposta dal metodo **NIOSH** che permette agevolmente di descrivere e calcolare il



Magazzino

peso limite raccomandato ( **RLW** ) e indice di sollevamento o di rischio dell'unità in esame ( **I. S.** ) che prevede procedure e calcoli, tramite check list rapportabili all'indice "**OCRA**". Molto spesso gli operatori per abitudine o necessità tendevano ad utilizzare maggiormente l'arto "dominante", soprattutto per quanto concerne la rivettatura il semplice cambio di postazione da destra a sinistra del nastro trasportatore ci ha consentito di ridurre sensibilmente

il rischio per le attività con un indice di esposizione alto.

La Direzione, nell'accordo aziendale del 20 dicembre 2004 ha preso atto della volontà della R.S.U. e delle OO.SS. di costituire un Fondo Sanitario Integrativo Aziendale, che svolga la sua funzione basandosi sul principio della solidarietà e che abbia lo scopo di fornire esclusivamente prestazioni integrative dell'assistenza sanitaria.

Il Fondo sarà gestito da un Consiglio di Amministrazione eletto dai dipendenti e si atterrà ad uno statuto e ad un regolamento votato dai dipendenti. Il Fondo realizzerà le proprie finalità attraverso un contributo aziendale definito nell'accordo e un contributo dei dipendenti che aderiranno allo stesso.

La valutazione dei rischi, eseguita con periodicità annuale, prevede anche la valutazione del microclima ambientale e un'indagine analitica di igiene industriale.

Rischi nei reparti e frequenza delle visite - REV. 02

Reparto	Rischi	Screening	Frequenza
Produzione - macchine utensili	Posture - VDT Rumore Movimenti ripetitivi Movimentazione manuale di carichi	Visita medica Audiometria Visiotest Altri accertamenti	Annuale Annuale Biennale (solo add. VDT) A giudizio del medico
Magazzino	Posture Movimentazione di carichi Rumore (solo esposti)	Visita medica Audiometria (a richiesta del lavoratore o del medico) Altri accertamenti	Annuale Biennale  A giudizio del medico
Rettifica	Rumore Posture Broncoirritanti Movimenti ripetitivi Movimentazione manuale di carichi	Visita medica Audiometria Spirometria RX torace Visita dermatologica	Annuale Annuale Biennale Quadriennale Se necessaria - a giudizio del medico
<b>UNITA' SPERIMENTALE Dismessa in data 03/2009</b>	Rumore Posture Rischio chimico (D.L.gs 25/2002) Broncoirritanti - solventi Movimentazione manuale di carichi	Visita medica Audiometria Spirometria RX torace Funzionalità epatica Funzionalità renale Emocromo completo Ac. Ippurico urinario f. t. Ac. Metilippurico ur. f. t. Ac. Mandelico urinario	Annuale Annuale Biennale Quadriennale Annuale Annuale Annuale Annuale Annuale Annuale
Verniciatura Rullatura	Rumore Posture Rischio chimico (D.L.gs 25/2002) Broncoirritanti - solventi Movimentazione manuale di carichi	Visita medica Audiometria Spirometria RX torace Funzionalità epatica Funzionalità renale Emocromo completo Ac. Ippurico urinario f. t. Ac. Metilippurico ur. f. t. Ac. Mandelico urinario	Annuale Annuale Biennale Quadriennale Annuale Annuale Annuale Annuale Annuale Annuale
Teflonatura/ Smaltatura Spruzzatura	Rischio chimico (D.L.gs 25/2002) moderato Rumore Posture Broncoirritanti	Visita medica Audiometria Spirometria RX torace Funzionalità epatica Funzionalità renale Emocromo Esame urine Glicemia RX torace Altri accertamenti	Annuale Annuale Biennale Annuale Annuale Annuale Annuale Annuale Annuale Annuale Quadriennale A giudizio del medico o su richiesta lavoratore
Uffici	Posture VDT Movimenti ripetitivi	Visita medica  Visiotest Visita medica  Altri accertamenti	Biennale (età > 50 anni con prescrizione) Biennale (età > 50 anni) Ogni 4 anni (età > 50 anni senza prescrizione) A giudizio del medico

---

	OBIETTIVO - 2010	FREQUENZA DATO	RESP.
1	Rev. documento valutazione rischio (con stress)	Annuale	Resp. Salute e sicurezza
2	Aggiornamento indagine fonometrica	Annuale	Resp. Salute e sicurezza
3	Predisposizione procedure per gestione rischi interferenziali lavori in cantiere (DuVRI art.26)	Annuale	Resp. Salute e sicurezza
4	Check-up ambiente/sicurezza (rullato-sperimentale-esterno)	Annuale	Resp. Salute e sicurezza
5	Check-up ambiente/sicurezza (produzione-officina)	Annuale	Resp. Salute e sicurezza
6	Check-up ambiente/sicurezza (spruzzato-uffici-magazzino)	Annuale	Resp. Salute e sicurezza
7	Check-up ambiente/sicurezza (generale)	Annuale	Resp. Salute e sicurezza
8	Check-up antincendio (verifica VVFF)	Annuale	Resp. Salute e sicurezza
9	Formazione e informazione nuovi assunti	Annuale	Resp. Salute e sicurezza
10	Formazione e informazione con procedure (istruzioni operative)	Annuale	Resp. Salute e sicurezza
11	Adeguamento PEF (piano evacuazione fuga) per uffici	Annuale	Resp. Salute e sicurezza
12	Informazione PEF (piano evacuazione fuga) generale	Annuale	Resp. Salute e sicurezza
13	Prove evacuazione e fuga	Annuale	Resp. Salute e sicurezza

#### 4.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

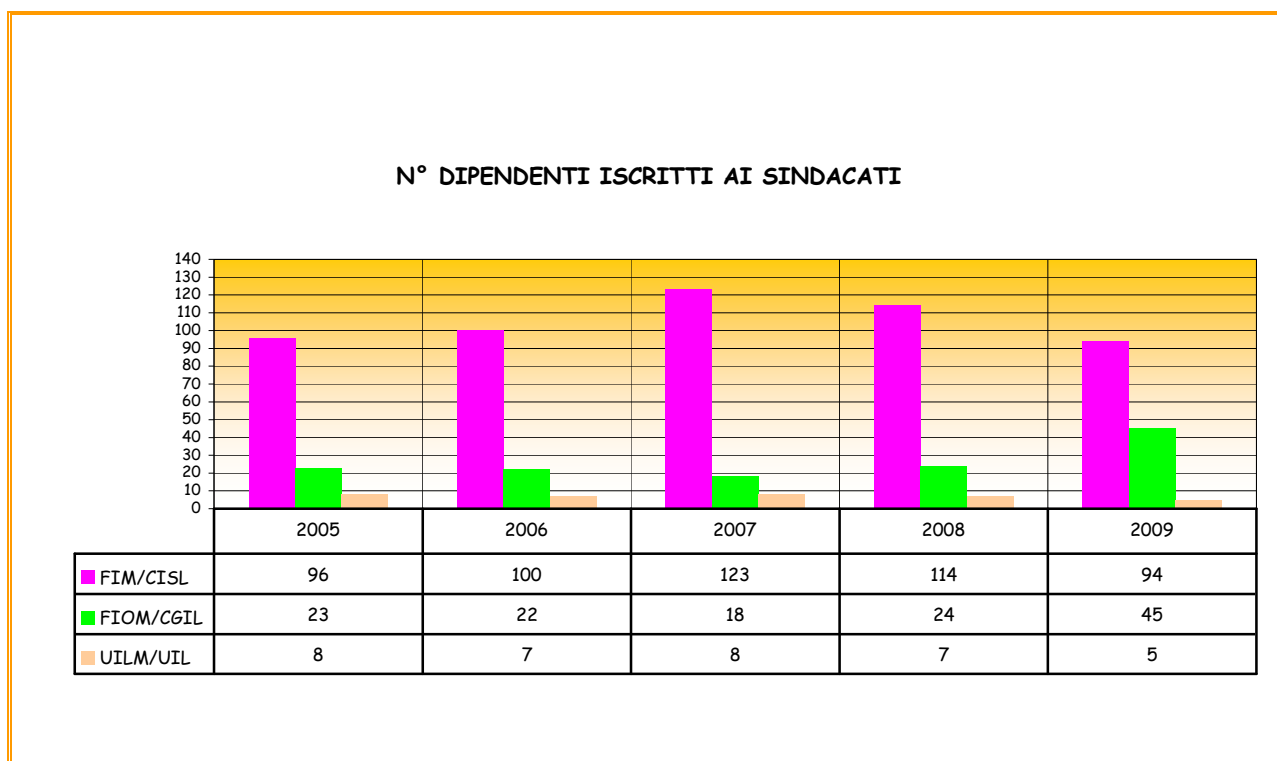
L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Esistono dei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori che non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

I sindacati presenti in Bialetti Industrie sono tre:

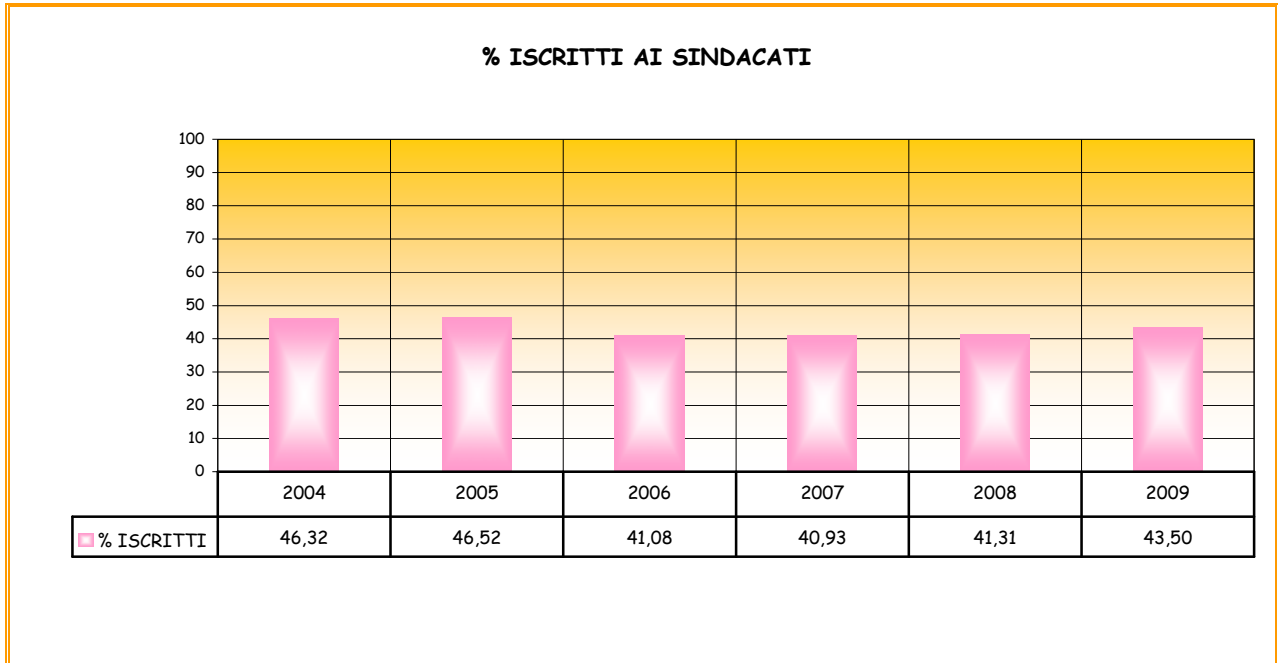
- FIM/CISL
- FIOM/CGIL
- UILM/UIL

Con loro collaborano le R.S.U. nominate dagli stessi dipendenti. Ogni sindacato ha i propri tesserati (fig. 14).



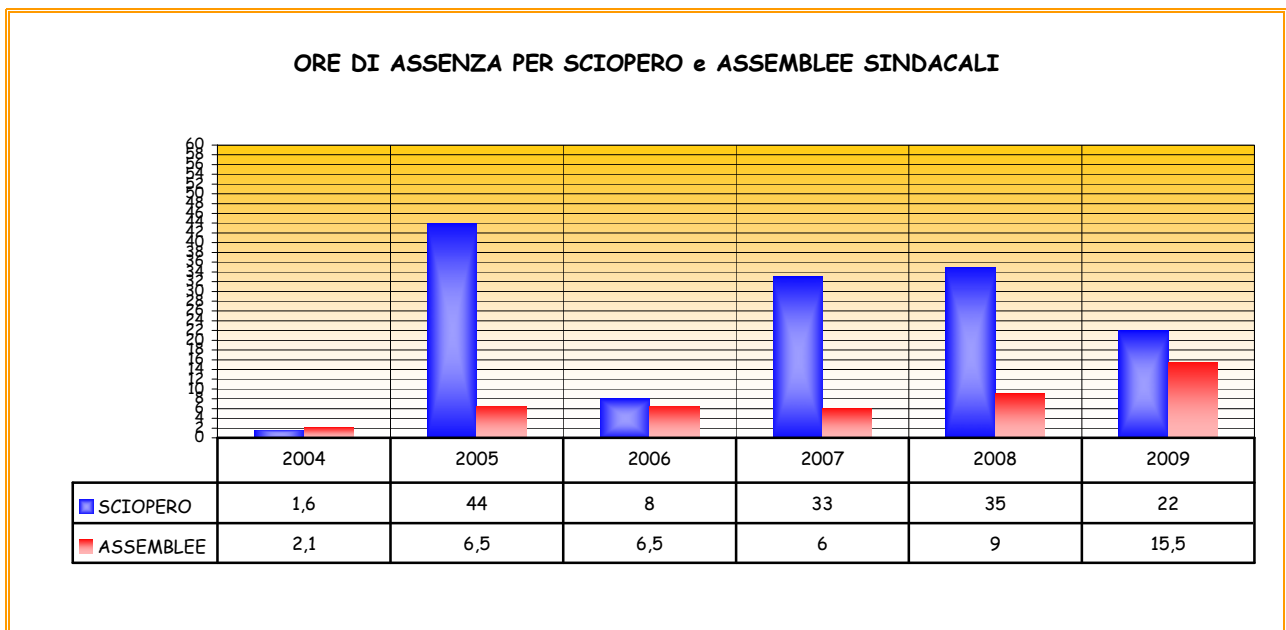
#### 14. Numero dipendenti iscritti ai sindacati

I lavoratori iscritti ad un sindacato, come riportato in fig. 15 è rimasto quasi invariato rispetto all'anno precedente.



**15. % iscritti ai sindacati**

Le ore di medie di assenza per dipendente dovute a sciopero e assemblee sindacali sono rappresentate in fig. 16.



**16 Ore di assenza per sciopero e assemblee sindacali**

Fig.1 Tasso di sindacalizzazione Coccaglio

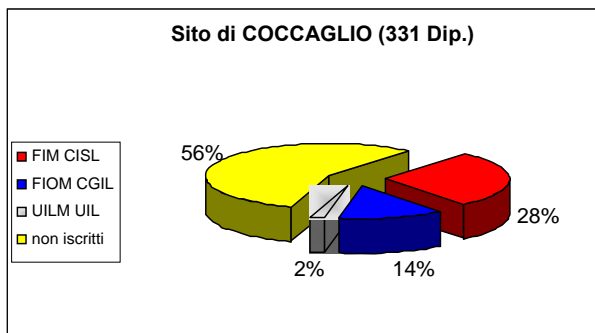


Fig. 2 Tasso di sindacalizzazione Omezna

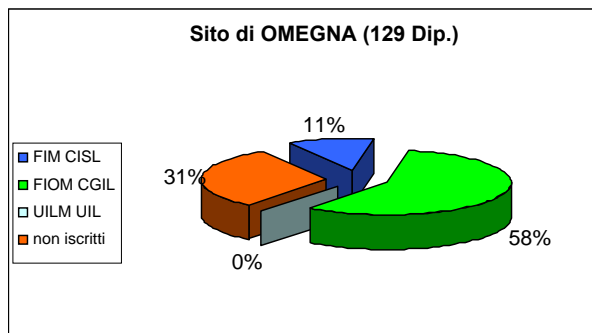
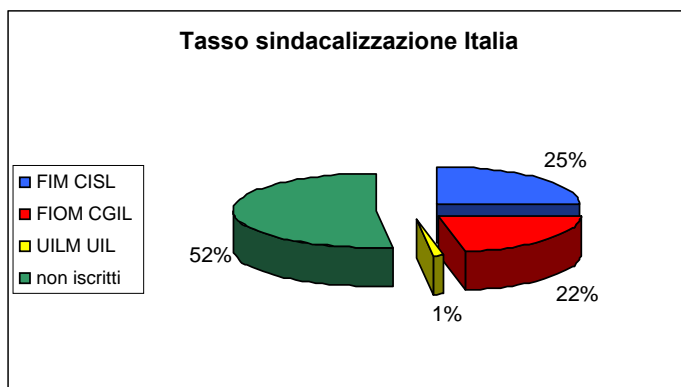


Fig. 3 Tasso di sindacalizzazione Italia



**Fruizione Diritti Sindacali**

	Coccaglio		Omezna	
	ore	n. proclam.	ore	n. proclam.
<b>Sciopero</b>	269	4	1510,5	26,25
<b>Assemblea</b>	1393,5	14	1013,5	12
<b>Permessi sind.li</b>	350		696	

La Funzione Gestione Risorse Umane di Bialetti Industrie ha organizzato e svolto dei corsi di formazione per tutto il personale, in riferimento al punto 6.2.2 (competenza, formazione- addestramento e consapevolezza) della Norma **UNI EN ISO 9001:2008**.

#### **ATTIVITA' SVOLTE E OBIETTIVI - FUNZIONE RISORSE UMANE**

La Funzione Risorse Umane ha lavorato, nel corso del 2009, sui seguenti assi operativi:

- Selezione
- Formazione
- Sviluppo
- Relazioni sindacali

Ha inoltre partecipato attivamente, fornendo il suo supporto professionale, a tutti i processi di modernizzazione che hanno coinvolto la struttura. Il focus si è mantenuto sulla creazione, diffusione e mantenimento di una cultura orientata al Cliente, rispettando la crescente “diversità” all'interno dell'organizzazione.

#### **REPORT RECRUITING HR**

##### **Obiettivi 2010:**

- Rafforzare l'immagine di professionalità e attrattività verso l'esterno, inserendo dove possibile figure junior che iniziano un percorso di crescita in azienda.
- Innalzare la qualità dei profili assunti, specialmente per le figure junior, da potenziare e far crescere e sviluppare all'interno dell'azienda.
- Garantire un iter di selezione non discriminatorio, offrendo pari opportunità professionali a uomini e donne.

<b>NUMERI DELLA SELEZIONE ANNO 2007</b>	
N° Stage Attivati	3
N° Stagisti inseriti al termine del progetto	3

<b>NUMERI DELLA SELEZIONE ANNO 2008</b>	
N° Assunzioni effettuate (esclusi interinali)	8
N° Stage attivati	3

<b>NUMERI DELLA SELEZIONE ANNO 2009</b>	
N° Assunzioni effettuate (esclusi interinali)	75
N° Stage attivati	16
N° Stagisti inseriti al termine del progetto	6
N° Stagisti che non hanno concluso il progetto di stage per scelte personali	7
N° Stagisti non confermati	3

## REPORT FORMAZIONE E SVILUPPO

### PERFORMANCE APPRAISAL (BTA)

### INDUCTION PROGRAM

Personale coinvolto	<b>31</b>
Di cui personale filiali estere	9 (29% del totale)
Totale ore training	590 (circa 19 ore per persona)
Durata media induction	2,5 settimane
Partecipanti alla prima ed. del Welcome Day	13
Rating soddisfazione da feedback (scala su 5)	4,5 (tra buono ed eccellente))

L'Induction Program ha coinvolto tutti i nuovi assunti di sede, ad eccezione dei collaboratori confermati dopo il progetto di stage in quanto già integrati nell'Azienda grazie all'esperienza precedente.

In particolare, quest'anno è stato implementato il nuovo format del programma arricchito con presentazioni standard di tutte le funzioni e con un kit su supporto informatico che raccoglie tutti i materiali e i documenti utili per il nuovo assunto (DVD Induction).

Il programma ha riscosso un notevole successo tra i nuovi assunti, che hanno percepito una grande attenzione nei loro confronti, oltre ad una efficace organizzazione delle informazioni necessarie per orientarsi nei primi giorni di lavoro.

Per il 2010 è previsto un rinnovo del programma con l'introduzione di nuove iniziative a cui il neo-assunto potrà partecipare.

## TRAINING (BTT)

L'area Formazione & Sviluppo in questo anno si è dedicata essenzialmente al raggiungimento di quattro obiettivi:

- Consolidare il processo di training creato nel 2008 rendendolo più strutturato. Sono stati creati e implementati nuovi strumenti quali la policy di accesso alla formazione, form di registrazione ai corsi, form di valutazione corsi
- Predisporre ed implementare un primo catalogo di formazione aziendale, che fornisca un'offerta formativa qualificata e innovativa, con partner selezionati, in risposta alle esigenze di Bialetti di costruzione e consolidamento delle competenze comportamentali e tecniche.
- Ottimizzare le risorse a disposizione, cercando di offrire più occasioni di formazione a tutta la popolazione aziendale, con particolare riguardo ai collaboratori ritenuti più potenziali. La logica implementata è stata quella della diversificazione delle fonti di finanziamento, cogliendo tutte le opportunità offerte da enti e istituzioni, e creando relazioni e networking per essere costantemente aggiornati sulle possibilità di formazione finanziata.
- Utilizzare anche la leva della formazione per supportare la creazione e la diffusione di una cultura performance driven e di un approccio al business manageriale e professionale.

N° Persone coinvolte in almeno 1 corso	340
Totale ore training	6.100 h
Media ore pro capite (su tutta la popolazione)	12 h
Rating soddisfazione da feedback	4,5 (tra buono ed eccellente)
Obiettivi	Garantire uguali opportunità di accesso alla formazione per tutti i collaboratori. Costante attenzione sulle figure più potenziali. Integrazione delle filiali estere nei progetti di formazione.

Si segnala anche il progetto formativo lanciato nell'ambito del programma di outplacement per il personale di Coccaglio coinvolto nella procedura di CIGS + mobilità con l'obiettivo di supportare il ricollocamento e la riqualificazione professionale.

Il piano formativo è stato sviluppato su due percorsi tecnici di riqualificazione professionale (operatore macchine CNC e addetto al controllo qualità):

la risposta da parte dei lavoratori è stata largamente superiore alle aspettative, con 27 persone che hanno aderito all'iniziativa (8 delle quali hanno scelto di partecipare ad entrambi i corsi).

Infine è stato possibile organizzare un corso di formazione anche per tutto il personale operaio degli stabilimenti, sia di Coccaglio che di Omegna.

Il corso, partito a ottobre 2008 è durato per tutto il 2009, si è focalizzato sulla cultura della Sicurezza in una logica di prevenzione e sensibilizzazione sui rischi.

#### **PERFORMANCE APPRAISAL (BTA)**

Schede BTA consegnate (Italia+Turchia)	<b>193 su 207 (93%)</b>
Schede BTA consegnate (Turchia)	40 su 40 (100%)
Schede BTA Consegnate (Italia)	153 su 167 (92%)

Nel 2009 ci siamo posti l'obiettivo di implementare definitivamente il sistema in Italia con una copertura pari al 100% di tutte le figure con livelli compresi tra l'impiegato e il Dirigente e di avviarlo da zero in Turchia.

Per questo, nel mese di giugno sono partite le azioni di lancio del ciclo 2009-2010, e luglio è stato il mese dei colloqui di performance (assegnazione degli obiettivi al 100% della popolazione impiegatizia e valutazione dell'anno 2008 per il personale già coinvolto l'anno precedente).

Tutto il personale assunto nell'ultimo anno è stato coinvolto nel training interno obbligatorio per conoscere le logiche del processo, e i responsabili hanno definito e gestito il calendario degli incontri.

Parallelamente, in Turchia è stato svolto il medesimo training ed è stato lanciato il sistema.

Tra le attività di Sviluppo, segnaliamo infine il progetto di Outplacement sviluppato a seguito dell'accordo sindacale siglato a febbraio 2009.

E' stata progettata la dinamica del percorso e si è seguita l'organizzazione dei diversi momenti di incontro con i candidati, monitorando settimanalmente le attività del partner e intervenendo per segnalare eventuali problematiche o aree di attenzione.

Il programma, partito nel luglio 2009, si concluderà a giugno 2010.

Le attività sul 2010 saranno sostanzialmente formative (implementazione del piano progettato nel 2009) e di supporto al ricollocamento (segnalazione di offerte di lavoro, promozione dei candidati presso aziende sul territorio).

### **NEWSLETTER E COMUNICAZIONI ORGANIZZATIVE**

Allo scopo di attivare un canale di comunicazione ed informazione con i collaboratori aggiuntivo rispetto al dialogo quotidiano, la Funzione Risorse Umane si è fatta promotrice di alcune iniziative, quali una newsletter semestrale, che riassume e pubblicizza i principali eventi legati al mondo HR in Azienda.

Sono state inoltre organizzate riunioni dipartimentali per informare e aggiornare il personale sui principali cambiamenti organizzativi. Su questo tema, è stato avviato un sistema di comunicazioni organizzative, che aggiornano tempestivamente via e-mail tutti i collaboratori del Gruppo.

### **Rapporti con Organizzazioni Sindacali dei lavoratori**

La rappresentatività all'interno di Bialetti Industrie delle Organizzazioni sindacali è significativa (circa il 50% dei lavoratori è iscritto ad una sigla sindacale) ed è caratterizzata da una consistente presenza della FIM-CISL e della FIOM-CGL (con un peso, a livello di Azienda, pressoché paritetico). A livello di singoli siti, a Coccaglio vi è una predominanza della FIM-CISL, mentre la FIOM-CGIL è prevalente nel sito di Omegna.

L'anno 2009 è stato caratterizzato da un'intensa attività di gestione delle relazioni industriali sui due siti italiani, sia per motivi legati alla contingente situazione di mercato, sia per i processi di riorganizzazione e recupero di efficienza che l'Azienda ha dovuto implementare.

Di seguito i principali temi in oggetto di confronto e di intervento nel corso dell'anno:

- L'attività del primo trimestre è stata fortemente catalizzata dal confronto sindacale in merito alla **Procedura di Mobilità** aperta dall'azienda nel novembre del 2008 per il licenziamento collettivo di 75 dipendenti (56 operai e 19 impiegati) operanti nel **sito di Coccaglio** e conclusosi, a febbraio, con un accordo sindacale che ha previsto, tra l'altro, il ricorso di un anno di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, prima di procedere ai licenziamenti collettivi preventivati(ossia alla messa in mobilità).

L'accordo ha innanzitutto tutelato i lavoratori più deboli, escludendo dalla procedura le categorie protette, gli invalidi e i nuclei familiari presenti in Azienda, ha previsto l'accompagnamento alla pensione di lavoratori con maggiore anzianità e ha consentito l'attivazione di significativi benefici a favore dei lavoratori coinvolti dalla procedura, prevedendo un'integrazione mensile all'indennità di CIGS, incentivi all'esodo, un piano di riqualificazione del personale ed un programma di outplacement che ha consentito il ricollocamento, sia interno che esterno, di diversi lavoratori.

- Importante progetto portato a termine è stato anche il rinnovo dell'Accordo Integrativo Aziendale per i dipendenti del sito di Omegna, scaduto il 31 dicembre 2007 e le cui trattative erano già iniziate nel 2° semestre del 2008. L'Accordo, è stato siglato in data 19 febbraio 2009 e ha consentito l'introduzione di un moderno sistema di erogazione del Premio di Risultato variabile, basato sulla remunerazione dei lavoratori a fronte del raggiungimento di obiettivi di produttività e di qualità sfidanti, ma raggiungibili.
- L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali hanno provveduto a definire già nel primo trimestre dell'anno il calendario delle chiusure collettive per tutto il 2009 in entrambi i siti produttivi italiani, consentendo una efficace programmazione delle ferie individuali ed incentivando responsabili e collaboratori al raggiungimento dell'obiettivo della fruizione del 100% di ferie maturate nell'anno.

In tale prospettiva è stata negoziata con il sindacato di Coccaglio l'introduzione in via sperimentale del "venerdì" corto (pomeriggio di ferie) per il periodo estivo (giugno, luglio, agosto) per tutto il personale con un inquadramento di impiegato, quadro o dirigente.

A fronte del buon esito della sperimentazione, il “venerdì corto” è stato poi prorogato, per il solo personale impiegatizio, anche ai mesi di ottobre, novembre e dicembre.

- A fronte della drastica riduzione degli ordini, è stato concordato con il Sindacato il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria sia sul sito di Omegna che sul sito di Coccaglio.

L’Azienda ha gestito il ricorso alla CIGO, compatibilmente con le esigenze di business, cercando di minimizzare il più possibile l’impatto economico sofferto dai lavoratori, prevedendo il ricorso alla Cassa a settimane alterne, internalizzando attività a basso valore aggiunto, garantendo la rotazione del personale coinvolto, ecc.

#### 4.5 Discriminazione

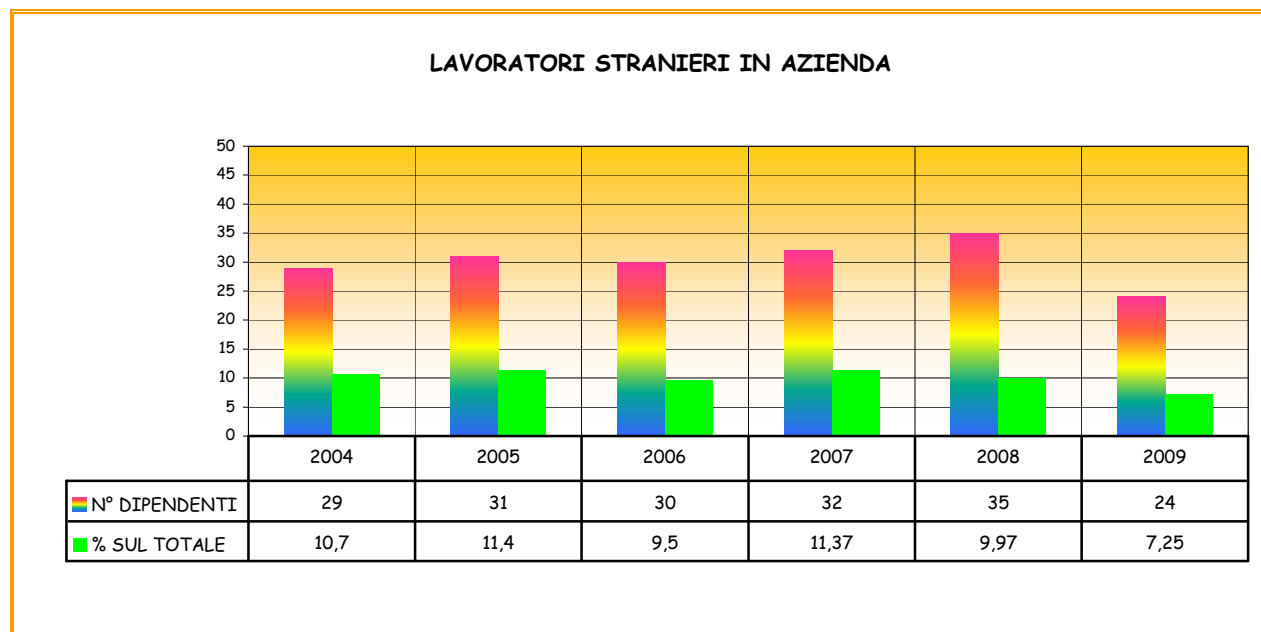
Bialetti Industrie si è sempre adoperata attivamente affinché nell'ambiente di lavoro regnasse il principio di parità di trattamento contro ogni forma di discriminazione relativa a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Per parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta e indiretta.

Si ha discriminazione diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata, o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga.

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, un patto un comportamento o una particolare attitudine del soggetto possono metterlo in condizione di svantaggio rispetto ad altri.

L'organico contempla lavoratori stranieri di diversa provenienza: Marocco, Costa D'Avorio, Pakistan, Brasile, Croazia, Cuba, Algeria, Romania, Argentina, Albania, Ghana, Bosnia Erzegovina (fig. 17).



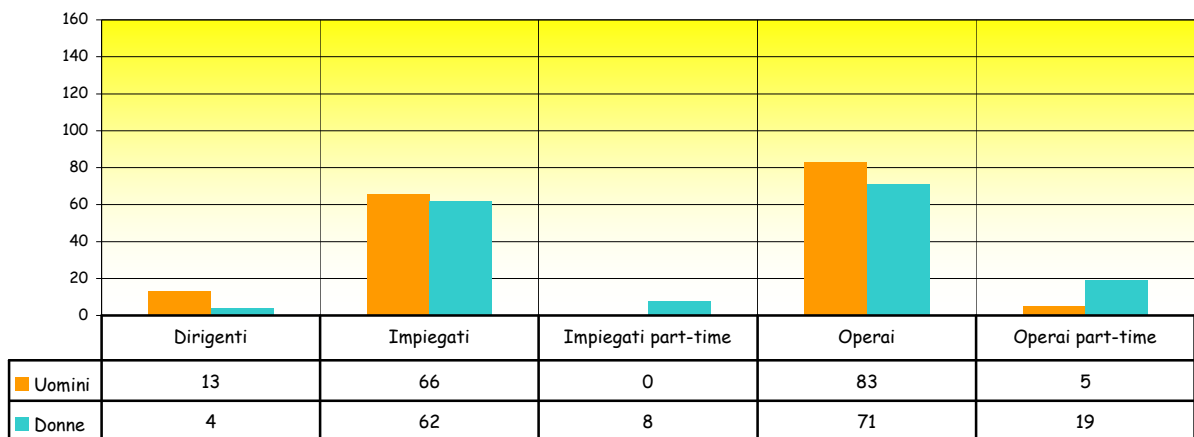
17. Lavoratori stranieri in azienda

Il personale dipendente Bialetti al 31/12/2009 risultava suddiviso come risulta dal grafico sotto riportato (Fig. 18).



Lavoratori stranieri in azienda

Composizione organico per qualifica e sesso - anno 2009



8 Composizione organico per qualifica e sesso

In Bialetti Industrie lavorano n° 13 persone diversamente abili di cui n° 8 a tempo parziale (part time di 4 ore) e 5 full time. Per Bialetti Industrie assumere persone con disabilità non rappresenta solo un adempimento agli obblighi di legge (Legge 68/1999), ma soprattutto la volontà di favorirne l'inserimento e l'integrazione nei normali processi produttivi. Al momento del collocamento in azienda vengono adottati tutti gli strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro disponibili, forme di sostegno e azioni atte a risolvere problemi connessi con gli ambienti.



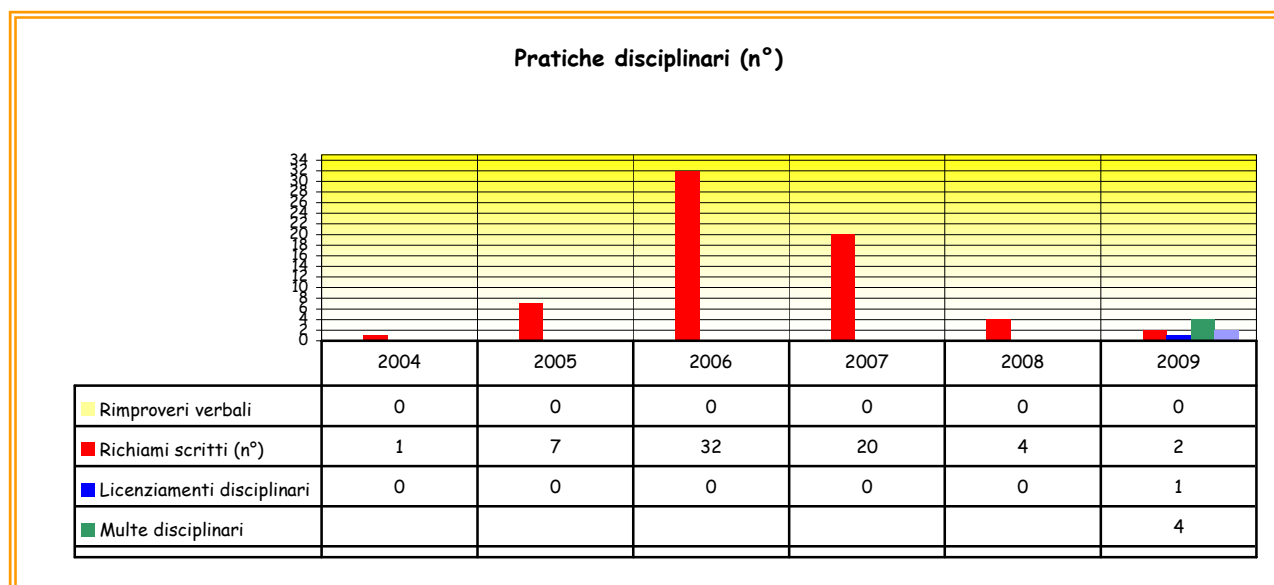
Lavoratori stranieri in azienda

#### 4.6 Pratiche disciplinari

Bialetti Industrie, in merito alle sanzioni disciplinari, fa riferimento al contratto di lavoro collettivo. Le sanzioni sono graduate a seconda della gravità del comportamento scorretto assunto: l'ipotesi più lieve è il rimprovero verbale, mentre quella più grave è il licenziamento disciplinare. Solitamente, in Bialetti, nei confronti del lavoratore che ha trasgredito alle regole imposte, si ricorre ad un richiamo scritto, al quale, il lavoratore può replicare entro 5 giorni dalla contestazione, adducendo le proprie difese e controdeduzione in forma verbale o scritta.

I procedimenti disciplinari sono attuati nel rispetto della disciplina legale in materia: C.C. (artt. 2104, 2105, 2106) L. 300/70 (meglio conosciuta come statuto dei lavoratori).

(Fig. 19).



19 Pratiche disciplinari

#### 4.7 Orario di lavoro

In Bialetti Industrie l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

In caso di necessità produttive Bialetti Industrie può richiedere al lavoratore prestazioni straordinarie oltre l'orario normale per un massimo di 2 ore giornaliere non superando il tetto delle 48 ore totali settimanali. Il rifiuto da parte del lavoratore di effettuare lavoro straordinario deve essere supportato da serie motivazioni; in caso contrario si può concretizzare un richiamo disciplinare.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, il lavoratore beneficia di una pausa finalizzata al recupero delle energie psico-fisiche ed all'eventuale consumazione del pasto.

Le modalità e la durata della pausa in Bialetti sono in genere stabilite dalla contrattazione interna. In mancanza di accordi più precisi, il lavoratore ha diritto ad una pausa tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a 10 minuti: i dipendenti effettuano 20 minuti di pausa al giorno secondo i seguenti turni:

- ▶ reparto presse, rettifiche, linee rivettato: 10,00 – 10,10 / 15,00 – 15,10
- ▶ linee automatiche di saldatura 10,10: – 10,20 / 15,10 – 15,20

L'orario dei lavoratori in Bialetti è il seguente:

- ▶ 8,30 - 12,00
- ▶ 13,30 - 17,30

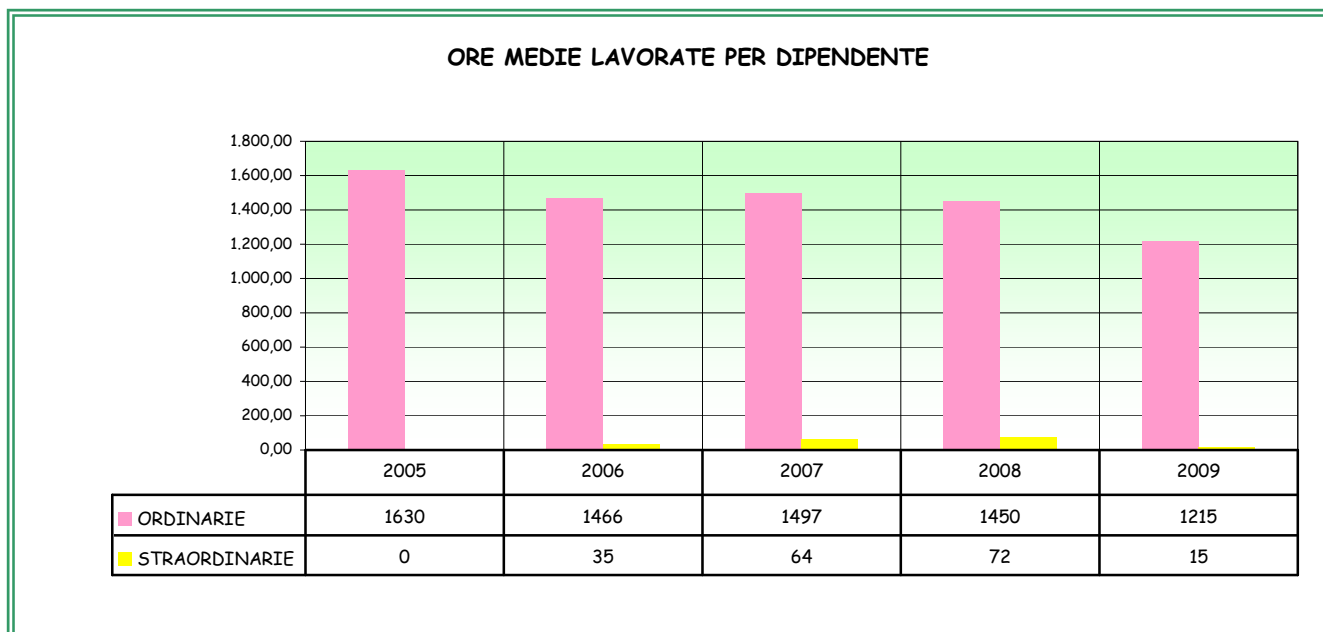
Qualche reparto, soprattutto quello dello spruzzato esegue il lavoro a turni:

- ▶ 6,00 - 14,00
- ▶ 14,00 – 22,00

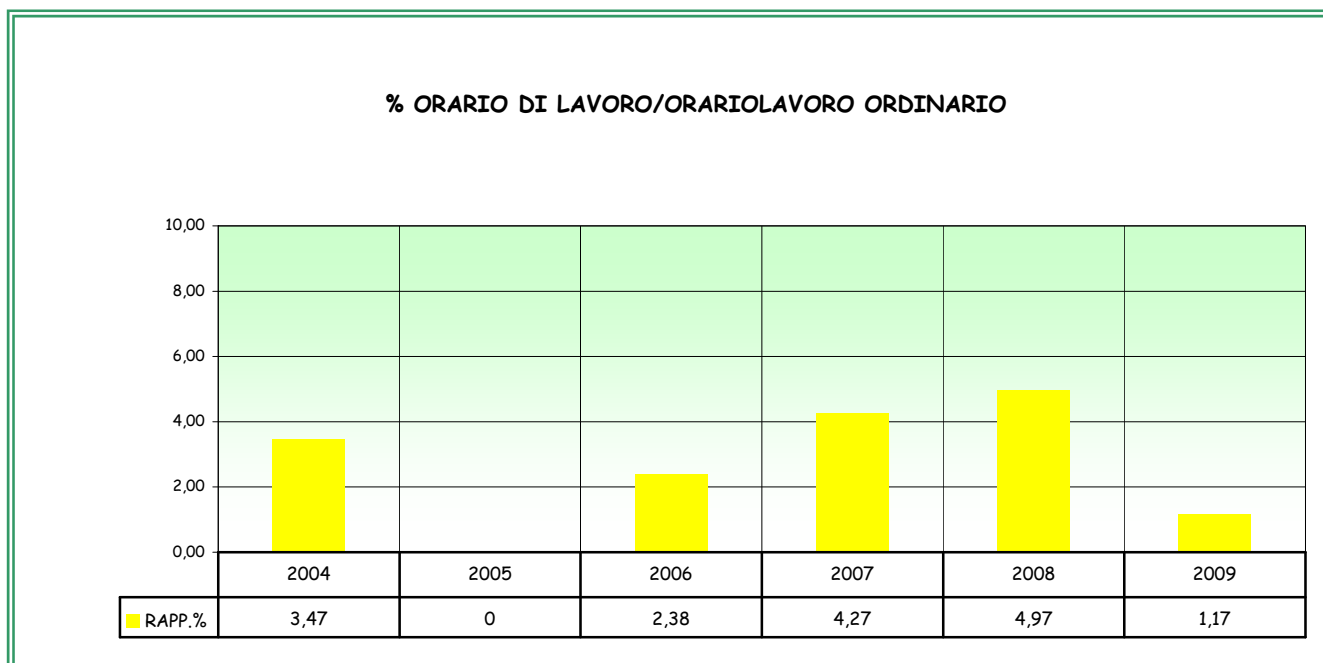
Questo tipo di lavoro a turni comporta una maggiorazione della retribuzione per le prime due ore iniziali e le due ultime finali.

Il lavoro prestato oltre l'orario normale (40 ore settimanali) diventa lavoro straordinario e per Bialetti Industrie comporta una maggiorazione della paga oraria.

**Le figure 20 e 21** rappresentano le ore medie lavorate per dipendente e l'incidenza % del lavoro straordinario rispetto all'ordinario.

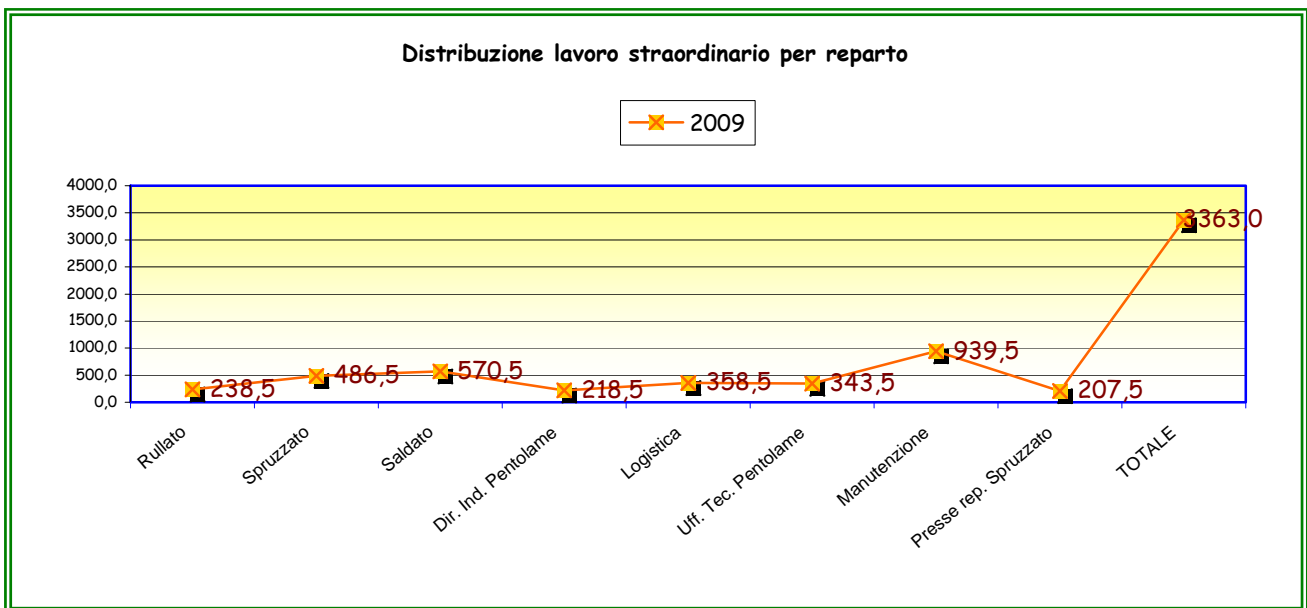


20 Ore medie lavorative per dipendente



21 % Ore di straordinario / Ore lavoro ordinario

Nel 2009 il lavoro straordinario per reparto è stato così utilizzato (fig. 22).



22 Distribuzione lavoro straordinario per reparto

#### 4.8 Retribuzione

La retribuzione costituisce il corrispettivo della prestazione fornita dal lavoratore, il quale ha diritto ad un compenso proporzionato alla quantità e qualità del suo lavoro.

Il minimo contrattuale rappresenta la retribuzione minima dovuta al lavoratore, la cui entità è fissata dai contratti collettivi di categoria in relazione a ciascuna qualifica contrattuale. La Bialetti Industrie oltre ad adottare il contratto metalmeccanici (il quale prevede che gli aumenti siano legati al passaggio di qualifica, agli scatti di anzianità, al rinnovo del contratto collettivo nazionale) stipula anche dei contratti interni riproporzionati a seconda dei livelli.

A decorrere dal 1 novembre 2004, l'elemento della retribuzione mensile denominato "superminimo aziendale", è regolato dall'accordo del 20 dicembre 2004, inoltre sono corrisposti, secondo modalità e tempi indicati nell'accordo aziendale, un premio di risultato (certificazione e qualità) ed una tantum a ciascun lavoratore in forza alla data della sottoscrizione dell'accordo.

L'azienda è tenuta a consegnare ai propri dipendenti contemporaneamente alla retribuzione, una busta paga che deve riportare:

- ▶ nome e cognome e qualifica del lavoratore
- ▶ periodo cui la retribuzione si riferisce
- ▶ tutti gli elementi che compongono la retribuzione
- ▶ le trattenute previdenziali, assistenziali e fiscali.

Le singole annotazioni sulla busta paga devono corrispondere esattamente a quanto registrato sui libri paga.

La retribuzione è composta da vari elementi; i principali sono:

- ▶ paga base
- ▶ E. D. R.
- ▶ Superminimo aziendale.

A questi elementi se ne possono aggiungere altri:

- ▶ Scatti di anzianità
- ▶ Superminimi individuali
- ▶ Superminimi Nazionali
- ▶ Premi di produzione
- ▶ Incentivi vari.

L'organico della Bialetti, pur essendo corposo, in alcuni casi non si è rivelato sufficiente per evadere commesse straordinarie ed adempiere al riassetto dei vari uffici, pertanto è stato necessario ricorrere al lavoro interinale (Fig. 23/24).

Tutti i contratti interinali sono cessati prima della messa in CIGS (23/02/2009).

Fig. 23 Distribuzione lavoro interinale per reparto ( n. addetti ) – anni 2005, 2006, 2007, 2008

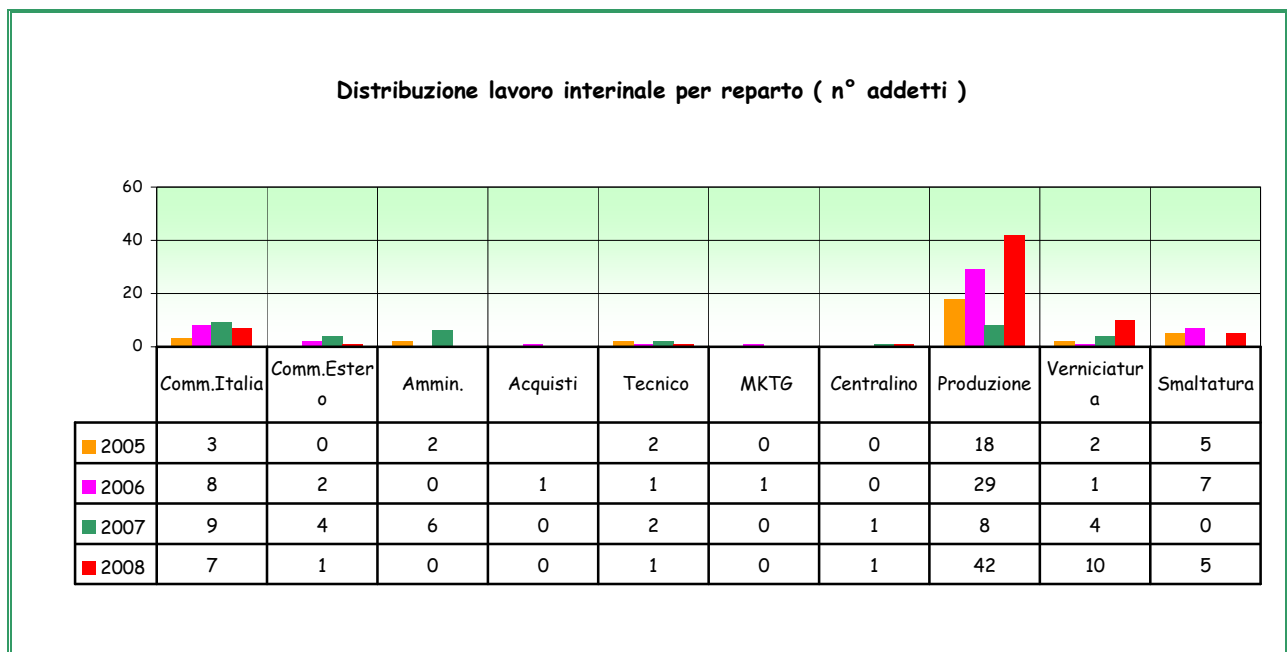
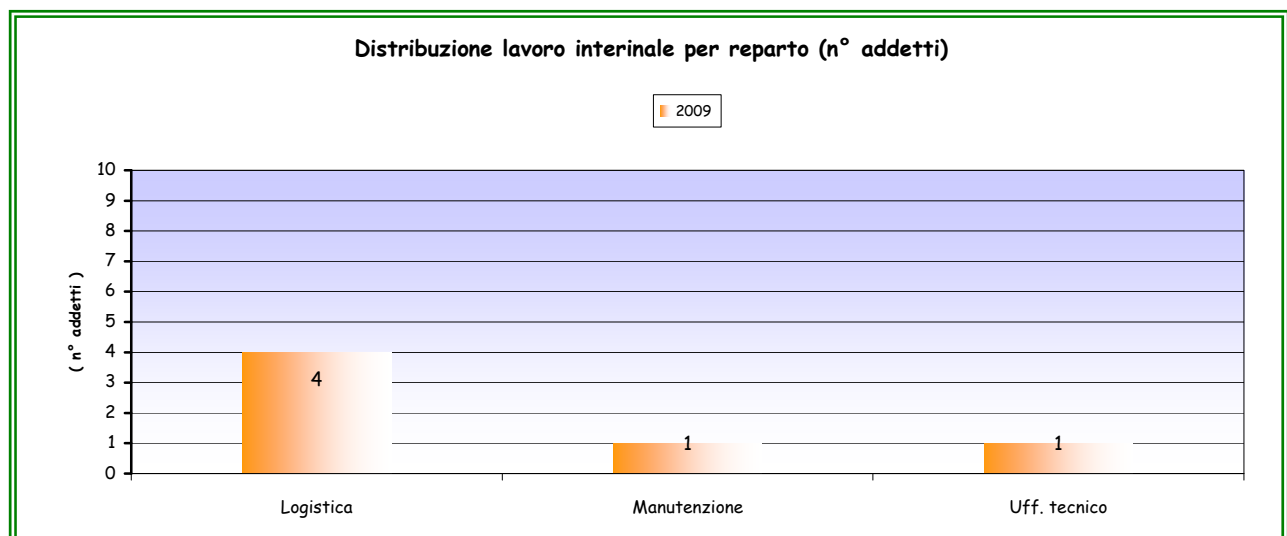
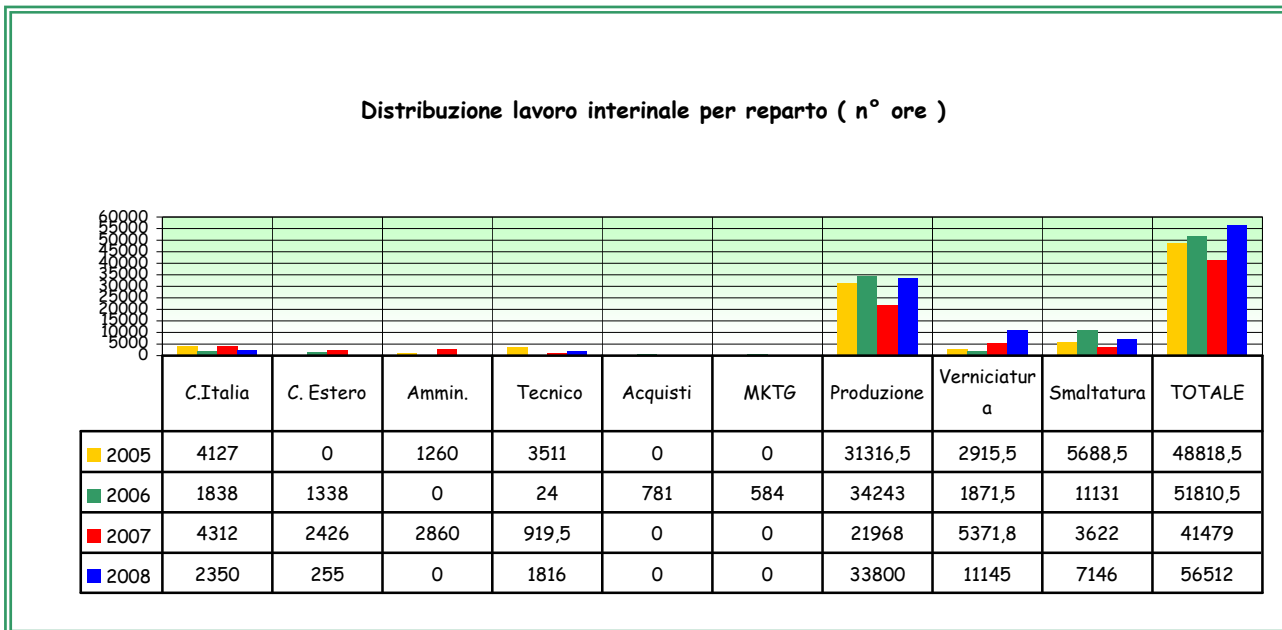


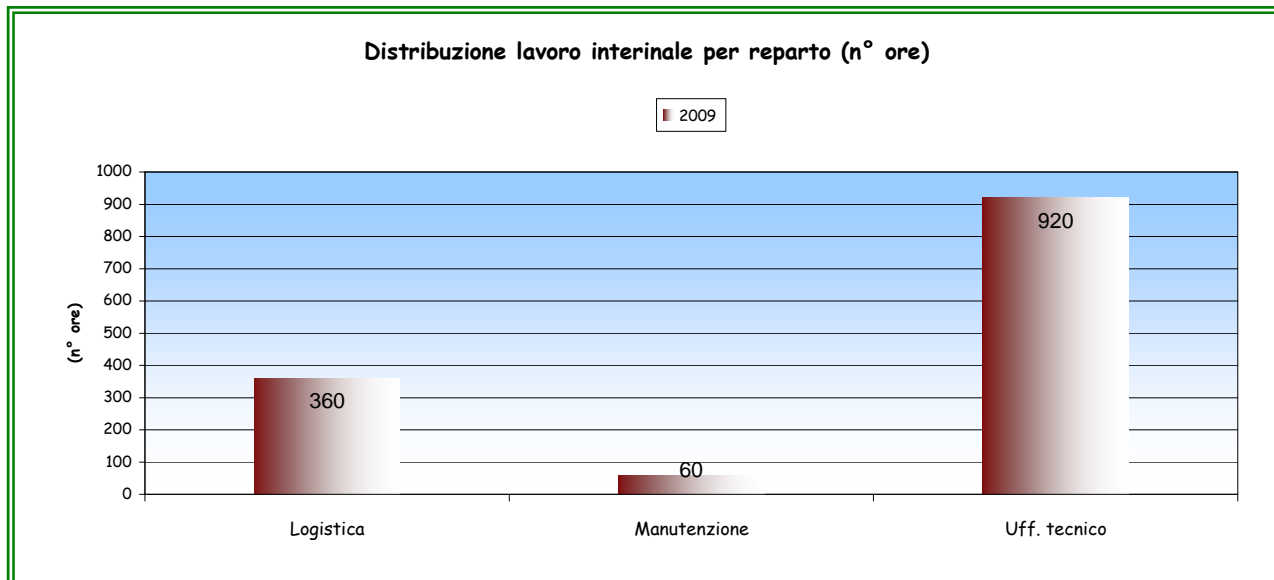
Fig. 24 Distribuzione lavoro interinale per reparto ( n. addetti ) – anno 2009



24 Distribuzione lavoro interinale per reparto ( n. ore ) – anno 2005, 2006, 2007, 2008

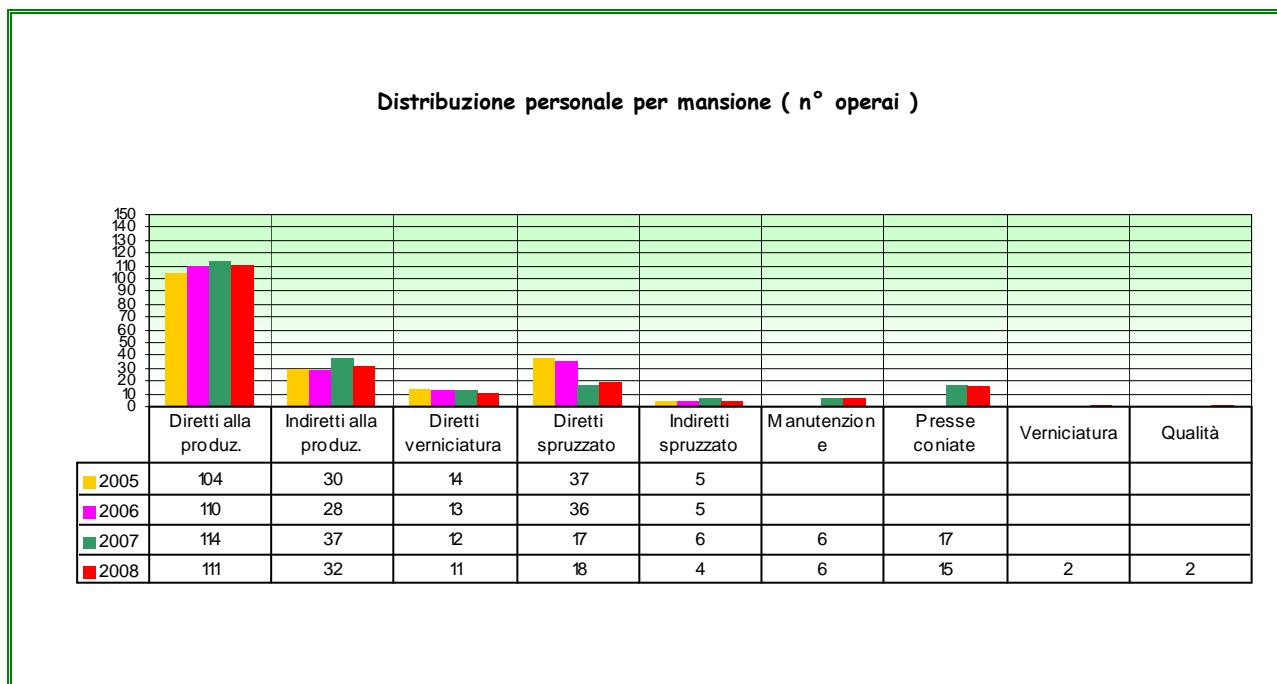


24 Distribuzione lavoro interinale per reparto ( n. ore ) – anno 2009

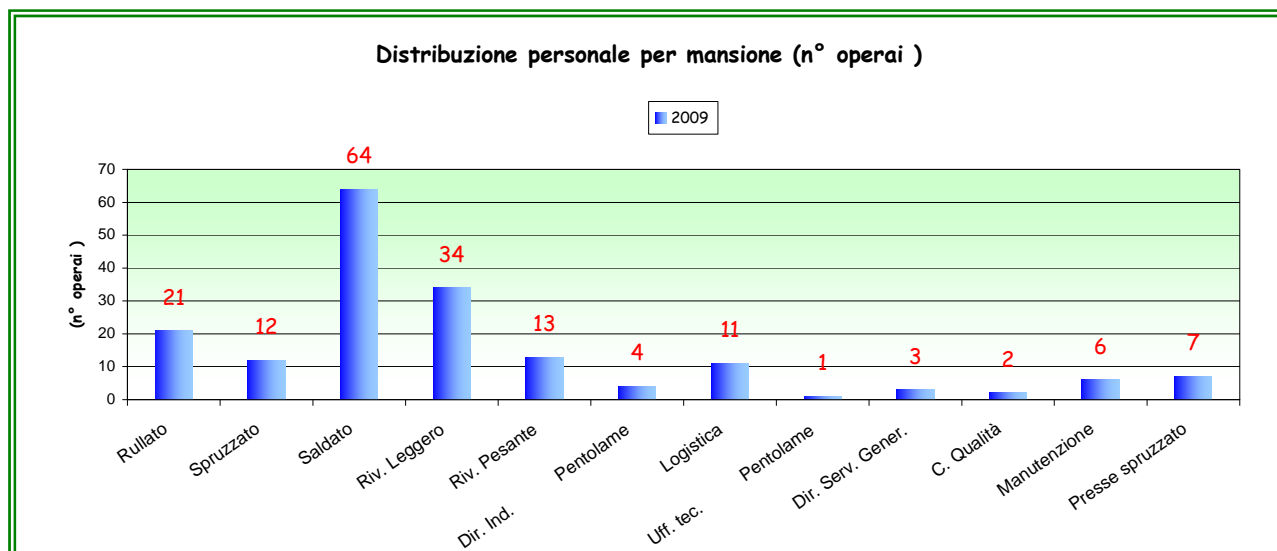


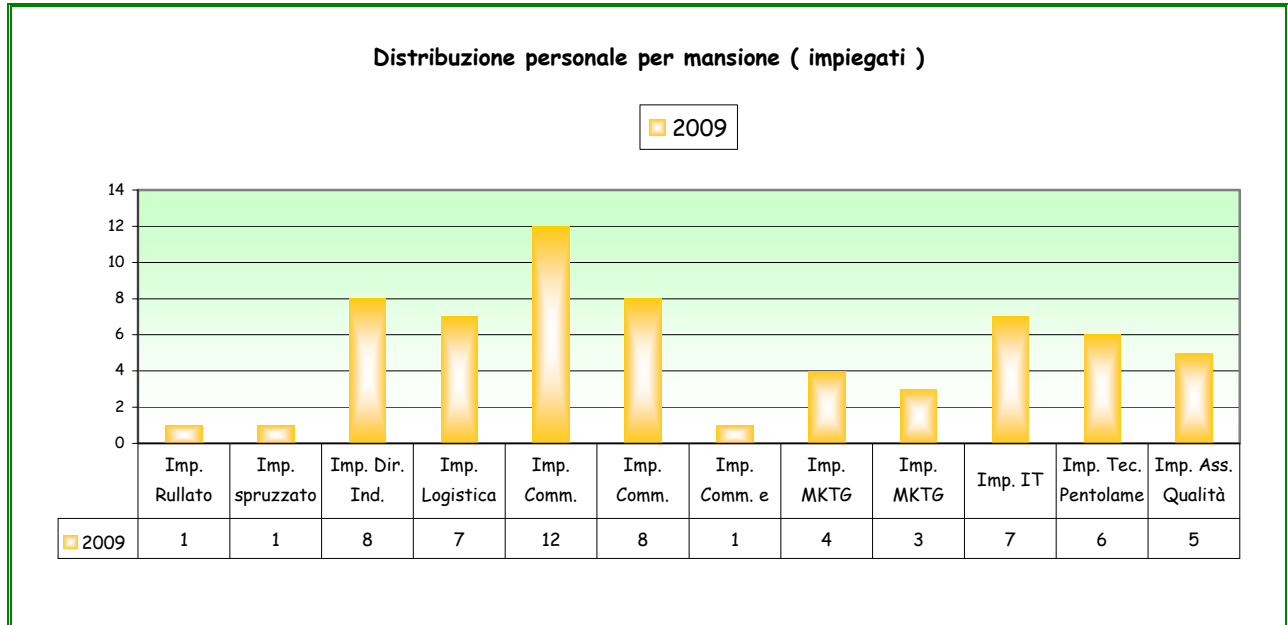
Al 31/12/2009 il personale di Bialetti Industrie si distingueva in base alla mansione svolta e al reparto e/o ufficio presso il quale il lavoratore prestava servizio come risulta da quanto riportato in **Figg. 25 b – c – d - e**

**25 a. Distribuzione personale per mansione (n. operai) – anno 2005, 2006, 2007, 2008**

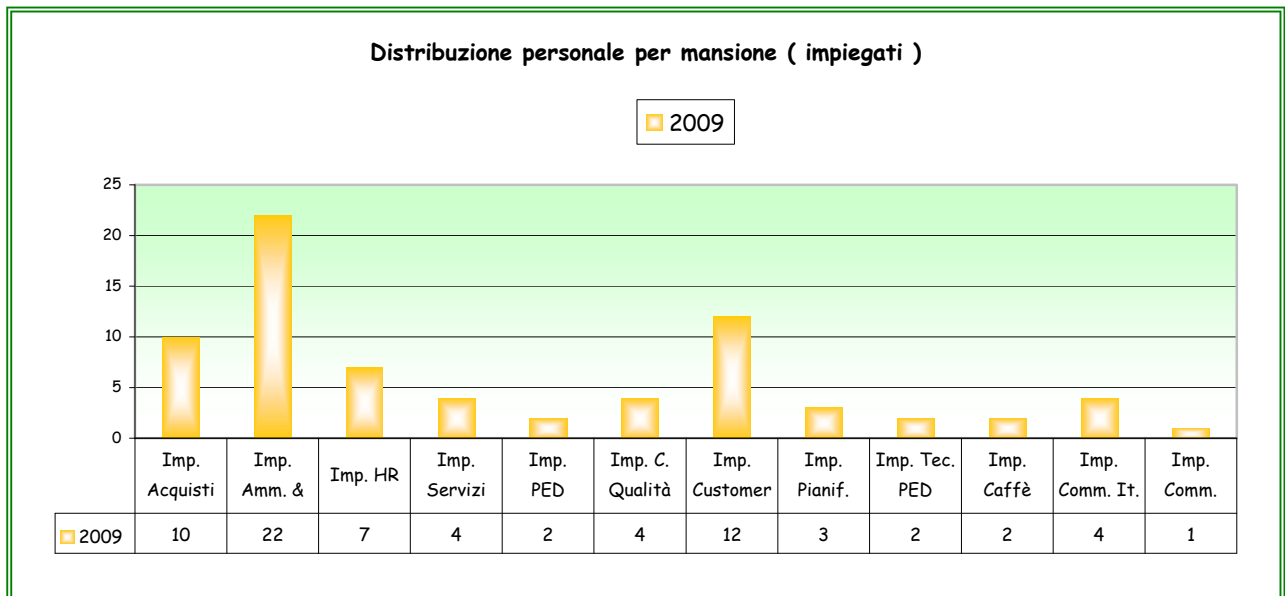


**25 b. Distribuzione personale per mansione ( n. operai ) – anno 2009**

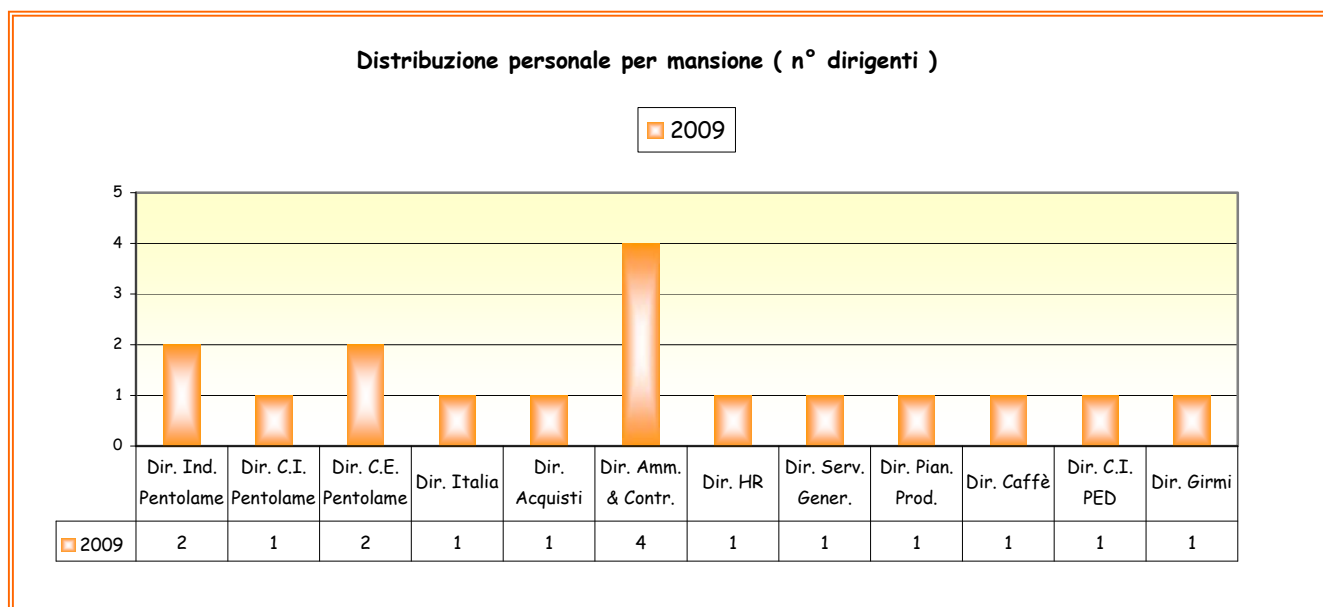




25 c. Distribuzione personale per mansione (n. impiegati )



25 d. Distribuzione personale per mansione (n. impiegati )



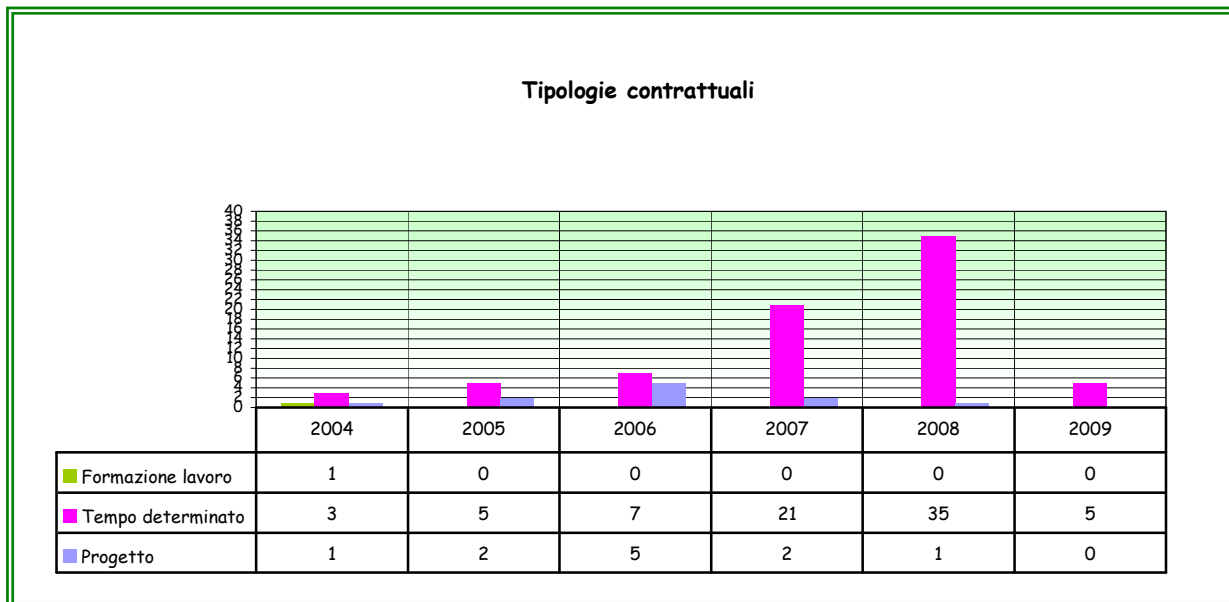
**25 e. Distribuzione personale per mansione (n. dirigenti )**

Con l'accordo aziendale del 20 dicembre 2004 l'azienda si impegna a contenere l'utilizzo dei contratti atipici (contratti a termine disciplinati dal D. Lgs. 368/01 e i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato) nei limiti del 12% annuo dell'organico aziendale assunto a tempo indeterminato.

Dal suddetto limite sono esclusi i contratti atipici instaurati per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Di norma, per i lavoratori assunti con tali tipologie contrattuali, con contratti con prestazioni effettive di durata superiore ai 12 mesi, anche non continuativi, nell'arco temporale di 24 mesi si provvederà alla trasformazione dei contratti di lavoro atipici in contratti di lavoro a tempo indeterminato.

In figura 26 sono rappresentate le diverse tipologie contrattuali presenti in Bialetti Industrie.



**26. Tipologie contrattuali**

#### 4.9 Sistema di gestione

##### Politica per la responsabilità sociale

*“Essere competitivi, essere innovativi, creare valore: non solo attraverso l’efficienza della produzione, ma anche con l’impegno sociale, il rispetto etico verso ogni nostro interlocutore, la salvaguardia dell’ambiente e l’attenzione per il territorio in cui viviamo”.* Su questa filosofia aziendale si fonda, da sempre, la mission del Gruppo Bialetti Industrie, presente in tutte le diverse tappe evolutive che hanno caratterizzato la sua storia e il suo successo: *“offrire prodotti di*



Azienda

*qualità al giusto prezzo che facilitano e rendono piacevole la vita quotidiana”.* Accanto ai valori “storici” dei suoi prodotti come qualità, semplicità, tradizione, durata nel tempo e sicurezza, Bialetti Industrie pone importanti valori di responsabilità sociale:

- ▶ il rispetto della norma **SA8000** - nuovo standard internazionale di certificazione inerente a responsabilità sociale di un’azienda - e dei suoi requisiti fondamentali che riguardano: il rispetto dei diritti umani, il rispetto dei diritti dei lavoratori, la tutela contro lo sfruttamento dei minori, le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.
- ▶ il rispetto dei criteri di sviluppo socio-ambientale “sostenibile”, attraverso una produzione che si dimostra rigorosa sia in fatto di qualità che di impegno per la salvaguardia del territorio naturale e del contesto culturale in cui viviamo.
- ▶ il rispetto e la valorizzazione delle risorse umane, attraverso la costante attenzione ai bisogni e alle aspettative di tutti gli interlocutori coinvolti nelle attività (dipendenti, fornitori, azionisti, clienti, consumatori...) e l’incessante impegno a promuovere piani di miglioramento efficaci e continui.

La diffusione a tutti i livelli aziendali della Politica per la responsabilità sociale è garantita mediante affissione in bacheca. Per i neo assunti è inoltre prevista la distribuzione di un estratto della stessa all’inizio del rapporto di lavoro.

### **Riesame della direzione**

La Direzione Generale riesamina annualmente la propria Politica di Responsabilità Sociale per quel che riguarda l'adeguatezza, l'appropriatezza e l'efficacia.

Nel corso del riesame, Bialetti Industrie valuta i risultati conseguiti dal sistema di gestione della Responsabilità Sociale e il grado di raggiungimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti nel riesame precedente. In tale occasione si valuta anche l'efficacia delle procedure aziendali e della documentazione di sistema.

Il documento di riesame coincide con il bilancio **SA8000** o un suo estratto che, conseguentemente, è rivisto e aggiornato con cadenza annuale.

### **Rappresentanti dell'azienda**

Bialetti Industrie nomina, in qualità di rappresentante della Direzione con responsabilità ed autorità necessarie ad assicurare la corretta gestione del Sistema di Responsabilità Sociale, lo stesso rappresentante nominato per il Sistema Qualità aziendale.

I rappresentanti dei lavoratori per la responsabilità sociale vengono nominati direttamente dai lavoratori mediante elezione diretta e la sua nomina è esposta in bacheca.

Il rappresentante salute e sicurezza per la responsabilità sociale è scelto dalla Direzione fra il gruppo operativo responsabile della salute e sicurezza di fabbrica.

Le responsabilità dei rappresentanti dell'azienda sono esplicitate nelle relative lettere di nomina.

### **Pianificazione e implementazione**

Bialetti Industrie ha integrato il Sistema di gestione della Responsabilità sociale **SA 8000** al proprio Sistema di Gestione Qualità (SGQ) **UNI EN ISO 9001:2008** consolidato ormai da anni. L'integrazione fra i due sistemi è ottenuta con la revisione delle procedure del SGQ in procedure comuni e la stesura di procedure specifiche per la Responsabilità Sociale qualora richieste.

I lavoratori dell'Azienda, le organizzazioni sindacali, i clienti, i consumatori e le loro associazioni, i fornitori, gli azionisti e management 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 della responsabilità si è rivelata fondamentale.

### **Attività di formazione e sensibilizzazione su SA8000**

Il personale di Bialetti Industrie è stato informato circa il progetto di implementare un Sistema di Responsabilità Sociale mediante distribuzione di una nota informativa e di un questionario, da compilare e restituire al fine di conoscere il clima aziendale e contemporaneamente permettere la libera elezione del Rappresentante SA8000 dei lavoratori.

Ai fornitori è stato invece inviato il “Codice di condotta” con il quale i fornitori sono chiamati al rispetto/adesione dei principi fondamentali del Sistema di Responsabilità Sociale; è stato inoltre inviato un “Questionario di autovalutazione” da restituire a Bialetti Industrie debitamente compilato. Durante gli audit di II parte Bialetti Industrie verificherà il grado di conformità ai requisiti dello standard SA8000 dei fornitori.

Lo staff manageriale è stato coinvolto in itinere durante lo sviluppo del progetto.

### **Attività di monitoraggio e di misurazione**

In Bialetti Industrie è stato istituito un **gruppo SA8000** così composto: Rappresentante SA8000 della Direzione, Rappresentante SA8000 dei lavoratori, Rappresentante SA8000 di salute e sicurezza, Direzione Gestione Risorse Umane, Valutatori fornitori e terzisti in ambito SA 8000/9001. Scopo del gruppo SA8000 è di riunirsi con cadenza semestrale al fine di analizzare reclami ricorrenti, situazioni di disagio, situazioni di rischio igienico sanitario, necessità di formazione nonché verifica dell'avanzamento di azioni correttive o di miglioramento stabilite in relazione agli obiettivi fissati.

I risultati di tali riunioni vengono portati all'attenzione della Direzione Generale.

In caso di parziale o totale esito negativo, ne vengono esaminate le cause e vengono prese le decisioni opportune che possono comportare la pianificazione di verifiche ispettive.

Nel presente bilancio Bialetti Industrie definisce degli indicatori attraverso i quali, per ciascun punto della norma di riferimento, verifica l'andamento temporale e il miglioramento.

### **Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori**

Bialetti Industrie ha stabilito di integrare le modalità per la selezione e la qualifica dei fornitori, subappaltatori e subfornitori, con la verifica della loro capacità di rispetto dei requisiti della norma SA8000.

In funzione del prodotto e servizio fornito, della localizzazione geografica dei fornitori e delle diversità legislative presenti nei diversi Paesi, Bialetti Industrie ha definito un elenco di fornitori critici presso i quali esegue, secondo modalità pianificate, verifiche ispettive.

Per tutti gli altri fornitori non considerati critici ai fini della Responsabilità Sociale, è stata inviata una lettera nella quale viene illustrato il “Codice di condotta” cui i fornitori devono aderire per il rispetto dei principi della norma SA8000 ed un questionario di autovalutazione dal quale è possibile verificare lo stato di conformità e di applicazione dei requisiti della norma di riferimento.



Azienda

### **Problematiche e azioni correttive**

Sono state predisposte in Azienda cassette attraverso le quali il personale può inoltrare reclami o formulare suggerimenti in forma anonima o no, inerenti cause di non conformità relative all'applicazione della Norma SA8000. Le modalità di inoltro sono state rese disponibili a tutto il personale attraverso comunicazioni esposte in bacheca. In particolare i lavoratori sono stati messi a conoscenza della possibilità di presentare reclamo al CISE, direttamente o tramite uno dei loro rappresentanti SA8000, qualora rilevino delle azioni o dei comportamenti da parte dell'Azienda non conformi ai requisiti della norma SA8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono definite nella “Procedura dei reclami e dei ricorsi” redatta dal CISE e distribuita in copia presso ciascuna cassetta di raccolta. Agli stakeholders interni è inoltre data la possibilità di esprimere segnalazioni, lamentele o reclami direttamente a Bialetti Industrie secondo le modalità riportate nella procedura “Gestione reclami, azioni correttive e azioni di miglioramento”. Sulla base dei reclami raccolti il gruppo SA8000 ha il compito di esaminare e proporre adeguate azioni correttive e/o di miglioramento. Tali attività, formalizzate nel piano “Azioni correttive e di miglioramento”, sono soggette a verifica periodica da parte del gruppo SA8000 che ha il compito di valutarne lo stato di attuazione e di avanzamento nonché l'efficacia.

**Comunicazione esterna**

Il Bilancio SA8000 rappresenta la forma privilegiata di comunicazione verso l'esterno dei risultati conseguiti dal Sistema di Responsabilità Sociale.

Il presente Bilancio SA8000, sottoscritto dalla Direzione Generale di Bialetti Industrie S.p.a. e dai rappresentanti per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori è reso disponibile alle parti interessate e al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale ([www.bialettiindustrie.it](http://www.bialettiindustrie.it)) e attraverso l'Osservatorio S.A.W. sulla Responsabilità Sociale delle Organizzazioni ([www.sawnet.info](http://www.sawnet.info)), inoltre è consentita la sua libera consultazione presso l'Ufficio del Personale dell'azienda.

*Azienda*

