

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO	DOCUMENTO	NUMERO N.A.	PAGINA 1 di 1
TITOLO BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2016 - 2017)			

SOMMARIO

1.	PREMESSA.....	3
2.	FUNZIONALITÀ DEL BILANCIO.....	4
3.	DEFINIZIONI.....	5
4.	PRINCIPI ETICI.....	5
4.1	D.LGS 231/2001: CODICE DI CONDOTTA E ORGANISMO DI VIGILANZA.....	6
5.	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO E LE CERTIFICAZIONI.....	6
5.1	SA8000 SOCIAL ACCOUNTABILITY / RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	7
5.1.1	PERFORMANCE INDICATOR ANNEX.....	7
5.1.2	SOCIAL PERFORMANCE TEAM.....	8
5.1.3	COMITATO SALUTE E SICUREZZA.....	8
5.1.4	ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI SA8000.....	8
5.2	UNI EN ISO 9001:2015 SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ.....	9
5.3	UNI EN ISO 14001 SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE.....	9
5.4	OHSAS 18001:2007 SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO.....	9
6.	PRESENTAZIONE AZIENDALE.....	10
6.1	I DIPENDENTI VISCOLUBE.....	10
6.1.1	CRESCITA DEL PERSONALE.....	10
6.1.2	SUDDIVISIONE TERRITORIALE E DELLE QUALIFICHE DI CONTRATTO.....	11
6.1.3	SUDDIVISIONE IN CLASSI DI ETÀ.....	12
6.1.4	SUDDIVISIONE PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO.....	12
7.	REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	13
7.1	LAVORO INFANTILE.....	13
7.2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO.....	15
7.3	SALUTE E SICUREZZA.....	17
7.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	20
7.5	DISCRIMINAZIONE.....	21
7.6	PRATICHE DISCIPLINARI.....	23
7.7	ORARIO DI LAVORO.....	25
7.8	RETRIBUZIONE.....	25

REVISIONI					
REV. N°	DATA	MOTIVAZIONE	REDIGE	VERIFICA	APPROVA
0	27/04/2018	UFFICIALIZZAZIONE DELLA PRIMA EMISSIONE	ASS-PERAMM CiotoliF.to.....	RSG MinnucciF.to.....	DTI GalloF.to.....

LISTA DI DISTRIBUZIONE

PIEVE FISSIRAGA, CECCANO, PARTI INTERESSATE

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 2 di 2
--	-----------------------	------------------	--------------------	-------------------------

1. Premessa

Viscolube Srl ha implementato al proprio interno un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza e per la Responsabilità Sociale d'Impresa conforme alla Norma SA8000. Attraverso questa decisione l'azienda ha posto alla base del proprio agire l'obiettivo del miglioramento continuo delle condizioni lavorative del proprio personale e del personale della catena di fornitura con la quale si confronta quotidianamente.

In questa ottica il Bilancio SA8000 rappresenta il principale strumento di riesame che Viscolube SRL implementa ed aggiorna periodicamente per monitorare lo stato del sistema SA8000 adottato in azienda ed è uno strumento di gestione che consente di controllare i risultati aziendali e definire gli obiettivi per il futuro, in coerenza con il principio del miglioramento continuo.

Mediante la pubblicazione sul sito internet aziendale, il presente documento rappresenta un ulteriore strumento di comunicazione verso gli stakeholder circa le performance conseguite in ambito etico e sociale da parte dell'azienda.

Nel corso del 2017, l'Organizzazione ha adeguato il proprio sistema alla revisione 2014 della norma SA8000, pertanto il Bilancio SA8000 assume particolare importanza poiché rappresenta l'occasione per illustrare le soluzioni adottate da Viscolube SRL per organizzare e gestire:

- il Social Performance Team (SPT) con cui il presente documento è stato condiviso
- il Comitato Salute e Sicurezza (CSS)
- la Valutazione (e ri-valutazione periodica) dei Rischi SA8000

I dati e le informazioni sono stati forniti dalle diverse Funzioni aziendali e fanno riferimento a documenti e fonti ufficiali diffusi sia internamente che esternamente, e si riferiscono alle annualità 2016 e 2017 (aggiornati al 31 dicembre).

Le tabelle contengono dati aggregati, riferiti cioè ai due rispettivi stabilimenti produttivi e sviluppati/analizzati però in forma cumulativa, nel rispetto sia dell'unicità della certificazione e sia dello spiccato tratto di omogeneità delle due rispettive unità produttive Viscolube.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 3 di 3
--	-----------------------	------------------	--------------------	-------------------------

2. Funzionalità del Bilancio

Viscolube Srl intende la predisposizione del documento di Bilancio Sociale come un momento importante di riesame del proprio Sistema di Gestione Integrato: una occasione per ripensare a quanto svolto nel corso dell'anno e per porsi obiettivi sempre più sfidanti per il futuro, finalizzati alla crescita non solo aziendale ma del tessuto locale su cui si inserisce.

La valorizzazione delle risorse umane e del territorio è la linea guida seguita nella predisposizione di questo documento.

Questo Bilancio assolve pertanto a diverse funzioni in quanto è uno strumento di:

- **reporting**: in quanto evidenzia gli obiettivi politico-strategici e offre al decisore una più completa serie di informazioni per l'indirizzo delle scelte in fase di programmazione, nonché una valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'ente in fase di controllo.
- **trasparenza e comunicazione**: ponendo le basi per la costruzione di un rapporto con la collettività basato sulla correttezza, completezza e puntualità informativa. Comunicando i valori di cui l'azienda è portatore, con l'obiettivo ultimo di consolidarne l'immagine e la reputazione presso tutti i soggetti che, a titolo diverso, interagiscono con il suo operato. Con il presente documento l'azienda rende trasparente il suo lavoro, manifesta impegni verso gli stakeholder e genera fiducia.
- **valorizzazione dei concetti di efficacia ed efficienza**: permettendo di spiegare il sostenimento di costi anche diversi rispetto alla gestione caratteristica e che producono vantaggi per particolari categorie di soggetti che hanno interessi nell'attività aziendale.
- **gestione**: esercitando una funzione di comunicazione esterna e di controllo a beneficio della collettività di riferimento ed operando un'azione di comunicazione interna volta a facilitare il sistema delle relazioni e di governo dell'organizzazione (valutazione, programmazione e pianificazione annuale), attraverso l'attuazione di strategie pensate per il conseguimento di obiettivi e valori sociali in cui l'azienda si riconosce. Il Bilancio Sociale rappresenta, inoltre, un momento di riflessione sull'impegno che l'impresa assume per migliorare qualità di prodotto e servizio, sicurezza sul posto di lavoro e tutela ambientale.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 4 di 4
--	-----------------------	------------------	--------------------	-------------------------

3. Definizioni

Per le definizioni adottate, si fa riferimento a quanto indicato nella parte iniziale della norma SA8000.

4. Principi etici

Nell'operare sul mercato Viscolube Srl segue e pretende dai suoi collaboratori il rispetto di specifici principi etici.

I principi etici fondamentali cui Viscolube si ispira durante il suo operato sono:

- **trasparenza:** primo dovere etico verso tutti gli stakeholders è quello di esprimere in modo trasparente gli effetti dell'attività d'impresa, comunicando periodicamente alle parti interessate quanto è stato fatto nel corso delle proprie attività e le azioni intraprese.
- **inclusione:** il coinvolgimento degli stakeholders aiuta l'organizzazione a costruire il consenso, la fiducia, migliora i processi decisionali, anticipa i conflitti. Per ottenere tali risultati sono necessari massima trasparenza e dialogo attivo
- **comunicazione:** il miglioramento della responsabilità e delle performance organizzative ottenute è possibile attraverso una comunicazione attiva che sia ritenuta da tutti gli stakeholder significativa e credibile.

Sulla base dei principi fondamentali si struttura il Sistema di Gestione di Viscolube, i cui obiettivi primari risultano quindi essere:

- la soddisfazione del Cliente;
- l'attenzione per gli aspetti sociali ed ambientali;
- la sicurezza per il personale;
- l'efficienza nella prestazione del servizio;
- la qualità delle forniture e degli appalti;
- il miglioramento continuo;
- il rispetto del Codice Etico di condotta.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 5 di 5
--	-----------------------	------------------	---------------------------	-------------------------

4.1 D.Lgs 231/2001: Codice di condotta e Organismo di Vigilanza

Principi etici sono inoltre contenuti nel Codice Etico, importante strumento interno che definisce l'insieme dei valori di etica aziendale che l'Organizzazione riconosce, accetta e condivide, e l'insieme di responsabilità che la stessa assume nei rapporti interni ed esterni.

Viscolube è dotata inoltre di un Modello Organizzativo volto tra l'altro a prevenire il rischio di incorrere in reati di cui al D.Lgs. 231/2001 nell'ambito delle specifiche attività svolte oltre che di un Organismo di Vigilanza sempre ai sensi del D.Lgs. 231/2001. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. L'OdV, oltre ad avere specifiche competenze, è indipendente ed autonomo dai vertici della Società.

5. Sistema di gestione integrato e le certificazioni

Una visione unitaria del sistema aziendale valorizza l'intera organizzazione attraverso una migliore visibilità degli obiettivi comuni ed una migliore integrazione delle competenze. Quindi, sulla base dei principi sopra elencati, Viscolube ha implementato nel tempo i due Sistemi di Gestione Integrato specifici per i due rispettivi siti produttivi. Viscolube ha certificato in modo unitario invece gli standard dettati dalla normativa volontaria internazionale -ai sensi del punto 9 dei requisiti di Responsabilità Sociale- contenuti nella norma SA8000.

Le certificazioni conseguite da Viscolube negli anni ed attualmente vigenti sono:

- UNI EN ISO 14001
- UNI EN ISO 9001
- UNI 10617
- OHSAS 18001
- ReMade in Italy (*certificazione unica societaria*)
- SA8000 (*certificazione unica societaria*)
- Regolamento EMAS (*Stabilimento Viscolube di Ceccano*)
- Responsible Care (Federchimica)
- Standard di settore e alle prescrizioni/agli accordi con il Consorzio Obbligatorio degli Oli Usati.

Il Sistema di Gestione Integrato, determinando una sinergia tra i diversi sistemi implementati nell'Organizzazione, rappresenta una solida base per il raggiungimento degli obiettivi programmati e per

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 6 di 6
--	-----------------------	------------------	--------------------	-------------------------

una ottimale gestione dei rischi. la sincronizzazione degli ambiti permette, inoltre, di semplificare la gestione della documentazione assicurando il massimo dell'efficienza e dell'efficacia e contenendo i costi di esercizio.

5.1 SA8000 Social Accountability / Responsabilità Sociale

Lo scopo di SA8000 è quello di fornire uno standard volontario e verificabile, basato sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, su documenti ILO ed altre norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro, nonché le leggi nazionali, “per valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo ed influenza di un’organizzazione, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dall’organizzazione stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori (...)”. Tale Standard si pone dunque non solo come norma di tutela ma mira anche alla valorizzazione del personale, nel rispetto di alcuni requisiti in materia di: lavoro infantile, lavoro obbligatorio, salute e sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, procedure disciplinari, orario di lavoro, retribuzione, sistema di gestione per le risorse umane.

La nuova revisione della SA8000:2014 prevede alcune innovazioni rispetto al passato descritte nei paragrafi seguenti.

5.1.1 Performance indicator annex

L'allegato “Indicatori di Performance SA8000:2014” descrive le aspettative minime di performance di responsabilità sociale per le organizzazioni certificate SA8000. Viscolube nell'implementare il proprio Sistema di Gestione Integrato ha esaminato tutti gli indicatori in maniera da valutare le proprie modalità operative rispetto a tutti i punti norma. Tutti gli indicatori sono stati pesati nell'ambito della Valutazione Iniziale dei Rischi SA8000 e quelli maggiormente critici sono stati gestiti come spunti di miglioramento e hanno dato origine ad azioni di mitigazione/preventive il cui monitoraggio viene riesaminato periodicamente dal Social Performance Team.

L'azienda ha preso in considerazione tutti gli indicatori valutandoli secondo una metodologia che tiene conto del reale o potenziale impatto sull'azienda e della probabilità dell'accadimento. Il relativo documento di Analisi viene valutato in occasione del Riesame della Direzione e aggiornato in seno al Social Performance Team.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 7 di 7
--	-----------------------	------------------	--------------------	-------------------------

5.1.2 Social Performance Team

Viscolube ha provveduto con atto della Direzione aziendale a costituire al suo interno il Social Performance Team (SPT) affidandogli pieni poteri per ottemperare a quanto indicato dalla norma SA8000.

Per la composizione del SPT, oltre ai rappresentanti del management che sono stati identificati in maniera da avere una rappresentanza omogenea di tutte le aree aziendali, sono state coinvolti i Rappresentanti SA8000 dei due siti produttivi Viscolube, eletti tra le sigle sindacali rappresentate in azienda.

La composizione dei membri del team è stata esplicitata nel verbale di costituzione del SPT.

Ad oggi il Team si compone di 4 persone.

5.1.3 Comitato Salute e Sicurezza

Il comitato Salute e Sicurezza (CSS) in Viscolube è già storicamente costituito in maniera da avere una equa rappresentanza sia della Direzione aziendale che dei lavoratori. Il rappresentante dei lavoratori (RLSSA) fa parte del gruppo di lavoro.

Nello Stabilimento di Ceccano (FR) la funzione del CSS ai sensi di SA8000 è svolto dal Comitato Centrale per la Salute, la Sicurezza e l'Ambiente mentre per lo Stabilimento di Pieve Fissiraga la medesima funzione è svolta dalla Riunione Periodica Prevenzionistica Sicurezza, Salute e Ambiente.

La composizione dei membri dei due distinti team è indicata sui documenti di gestione dedicati, approvati e revisionati dalla Direzione in modo da garantire nel tempo una equa rappresentanza.

5.1.4 Analisi e valutazione dei rischi SA8000

La valutazione dei rischi SA8000 è stata effettuata da parte del SPT partendo dall'analisi dei singoli indicatori inseriti nel Performance Indicator Annex.

Viscolube, analogamente a quanto fatto per gli altri schemi di certificazione che compongono il sistema integrato, ha predisposto una Valutazione dei Rischi sulla base della quale, per ciascun indicatore, sono stati valutati probabilità di accadimento del rischio, entità del danno derivante, azioni di mitigazione in essere. Con questo metodo è stato determinato per ciascun indicatore il rischio residuale da gestire con le azioni di miglioramento più adeguate o ritenute tali.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 8 di 8
--	-----------------------	------------------	--------------------	-------------------------

5.2 UNI EN ISO 9001:2015 Sistema di Gestione per la Qualità

Questo standard delinea le modalità per raggiungere alte prestazioni mettendo in atto processi che consentono di migliorare l'efficienza operativa a tutti i livelli: garantisce una migliore gestione dell'ambito Qualità e contribuisce a soddisfare le esigenze dei Clienti, assicurando una migliore efficienza dei processi, e portando risparmio di tempo, denaro e risorse. Favorisce la propria competitività ampliando così le opportunità commerciali.

5.3 UNI EN ISO 14001 Sistema di Gestione Ambientale

La norma ISO 14001:2015 fornisce uno schema di riferimento per l'implementazione di un Sistema di Gestione Ambientale attraverso l'analisi dell'impatto sull'ambiente della propria attività, la definizione di obiettivi di miglioramento delle proprie prestazioni ambientali e la verifica periodica del raggiungimento di tali obiettivi.

Questo approccio, garantisce ottemperanza ai disposti legislativi cogenti oltre che normativi volontari favorendo il risparmio in termini di energia e di materiali, il contenimento delle emissioni inquinanti nelle acque e in atmosfera e il monitoraggio continuo dei processi e degli impatti. Il tutto a vantaggio di una pertinente rivalutazione periodica della propria programmazione. Lo Stabilimento di Ceccano è registrato EMAS. Questa prestigiosa certificazione, oltre a dimostrare la responsabilità di Viscolube verso l'ambiente, contribuisce alla riduzione significativa del rischio di violazione delle normative ambientali.

5.4 OHSAS 18001:2007 Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro

La certificazione relativa al Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro di attuare un controllo responsabile dei rischi e di aumentare costantemente la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, al fine di proteggere il personale da eventuali pericoli.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 9 di 9
--	-----------------------	------------------	--------------------	-------------------------

6. Presentazione Aziendale

Viscolube è leader italiana nella ri-raffinazione degli oli usati. I due stabilimenti di rigenerazione si trovano rispettivamente nel nord Italia a Pieve Fissiraga (Lodi), dove ha collocamento anche la sede legale dell'azienda, e nel centro-sud a Ceccano (Frosinone).

I siti produttivi operano in forza di Autorizzazioni Integrate Ambientali rilasciate dalle autorità competenti, rispettivamente la Provincia di Lodi e la Regione Lazio.

Gli stabilimenti Viscolube ricadono nel campo di applicazione della normativa inerente i siti a Rischio di Incidente Rilevante (D. Lgs. 105/15 - Seveso III) come stabilimenti di soglia inferiore e per questo hanno provveduto alla relativa notifica alle autorità di competenza.

La tipologia di prodotti energetici ottenuti, prevalentemente basi lubrificanti, comporta l'applicabilità della normativa doganale (T.U. sulle Accise) in forza della quale entrambi gli stabilimenti sono dotati di apposite licenze di esercizio, sia per deposito di lubrificanti, gasolio e bitume sia di opificio industriale di rigenerazione.

6.1 I dipendenti Viscolube

Consapevole della crescente complessità della propria struttura interna e della sempre maggiore estensione del proprio raggio di azione sul territorio, Viscolube "scommette" sulla valorizzazione del lavoratore come punto di forza per distinguersi sul mercato. Il dipendente, inteso anche come stakeholder (*parte interessata*), è un soggetto attivo e creatore di valore insieme all'azienda. La costante attività di coinvolgimento e di crescita del personale attuata da Viscolube è finalizzata a creare ed a rafforzare tra i dipendenti il senso di appartenenza all'azienda, in un'ottica di crescita del singolo come fondamentale ed imprescindibile step per la più globale crescita della comunità lavorativa in cui egli è inserito.

6.1.1 Crescita del personale

Nel 2017 assume particolare rilevanza la conclusione positiva dei 4 percorsi di apprendistato attivi nello Stabilimento di Ceccano, trasformati in contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Il totale dipendenti al 31.12.2017 è pari a n. 147.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 10 di 10
--	-----------------------	------------------	--------------------	---------------------------

6.1.2 Suddivisione territoriale e delle qualifiche di contratto

L'organico medio aziendale nel 2017 è stato pari a 147 unità; si conferma il trend già affermatosi negli scorsi anni della prevalenza di dipendenti di sesso MASCHILE (87%) contro un 13% femminile (*determinata dalla particolarità del lavoro operativo richiesto negli stabilimento produttivi*) e di personale operaio (30%) (vedi tabelle).

Tabella 1 – Composizione organico per qualifica

QUALIFICA	TOTALE DEI DIPENDENTI	
	2016	2017
Dirigenti	8	8
Quadri	21	21
Impiegati	74	73
Operai	40	45
Apprendisti Impiegati	0	0
Apprendisti Operai	4	0
TOT	147	147

Tabella 2 – Composizione organico per qualifica e sesso

ANNO	31/12/16				31/12/17			
	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Uomini	8	15	61	44	8	14	60	45
Donne	0	6	13	0	0	7	13	0
Totali	8	21	74	44	8	21	73	45

6.1.3 Suddivisione in classi di età

Tabella 3 – Composizione organico suddiviso per età

ETÀ (ANNI)	ANNO / NUMERO DIPENDENTI	
	2016	2017
< 15	0	0
15 – 18	0	0
19 – 32	18	15
33 – 40	20	17
41 – 50	49	51
51 – 60	54	57
Oltre 60	6	7
Totale	147	147

6.1.4 Suddivisione per anzianità di servizio

Tabella 4 – Composizione organico per anzianità di servizio

ANNI	ANNO / NUMERO DIPENDENTI	
	2016	2017
Oltre 20	69	69
Da 10 – 20	38	42
Da 5 a 10	25	21
Meno di 5	15	15

7. Requisiti di Responsabilità Sociale

Di seguito si riporta l'analisi dei punti norma SA8000:2014 e si evidenziano le attività svolte da Viscolube nel corso delle annualità 2016 e 2017.

7.1 Lavoro infantile

Viscolube non fa utilizzo di forza lavoro infantile nel proprio organico e controlla mediante procedure e audit di seconda parte che l'intera filiera di fornitura non ricorra a tale forma di lavoro.

Nel rispetto dei principi sanciti in diversi documenti emanati dall'ILO, Viscolube non utilizza e impedisce che venga utilizzato dalle aziende con le quali collabora il lavoro di bambini di età inferiore ai 16 anni.

L'adesione a progetti per l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani potrebbe far sì che si renda necessario ospitare in azienda giovani lavoratori di età compresa tra i 16 ed i 18 anni per attività di tirocinio extracurricolare. In questa ipotesi l'impegno di Viscolube è prima di tutto quello di adibire i giovani a mansioni che non ostacolano in alcun modo il loro sviluppo fisico e mentale.

Viscolube si impegna ad impartire ai giovani studenti l'insegnamento necessario affinché essi possano conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati.

Viscolube, da molti anni ormai, ospita gli studenti per effettuare la formazione:

- istituti superiori per gli stage di alternanza scuola lavoro
- istituti universitari in preparazione alla tesi.

L'istituto scolastico e l'azienda ospitante siglano una convenzione di tirocinio (cartacea o telematica) contenente gli obblighi di ciascuno e le regole da rispettare.

L'istituto provvede all'assicurazione dello stagista ed alla sua formazione in materia di sicurezza (art 37 DL 81/08).

Lo stagista, per curriculare o extra, è assimilato al personale dipendente e quindi l'azienda provvede ad effettuare nell'immediato formazione/informazione e sorveglianza sanitaria (artt. 36 e 41 DL 81/08)

La formazione degli studenti, seguiti da tutor interno, per la scuola superiore ha durata da 2 a 4 settimane mentre per gli universitari da 3 a 6 mesi.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 13 di 13
--	-----------------------	------------------	--------------------	---------------------------

Durante l'anno 2016 i tirocini attivati sono stati del 2,5% sul totale delle assunzioni, nel 2017 il trend è confermato con un lieve incremento. L'azienda è molto interessata ai progetti/percorsi di "alternanza scuola-lavoro" con le scuole del territorio al fine di introdurre i giovani studenti ad una visione del mondo del lavoro.

Dai dati di riepilogo (riportati in tabella 4) si evince come Viscolube non impiega lavoratori al di sotto dei 18 anni.

Tabella 5 -Età lavoratori Viscolube

INDICATORE	ANNO DI RIFERIMENTO	
	2016	2017
Età del lavoratore più giovane	26	27
Età media dei lavoratori	47	48
Numero contratti di apprendistato	4	4
Numero di stage curriculari (per o post laurea)	1	1
Stage extracurriculari Alternanza Scuola-Lavoro	8	9
Garanzia Giovani (<i>Regione Lazio</i>)	1	1

7.2 Lavoro forzato o obbligato

VISCOLUBE non ricorre in alcun modo al lavoro obbligato o forzato e reputa i dipendenti come la leva principale del proprio successo sul mercato.

A tutti i lavoratori all'atto dell'assunzione viene svolta una completa descrizione dei termini e delle condizioni del contratto di lavoro: informazioni relative ai principali elementi del contratto (luogo di lavoro, data di inizio del rapporto, durata del rapporto, inquadramento, livello e qualifica, importo della retribuzione e relativi elementi costitutivi, determinazione e fruizione delle ferie, orario di lavoro), comprese quelle relative ai termini e alle modalità di recesso dal contratto di lavoro.

Il sistema di reclutamento del personale segue canali convenzionali (autocandidatura, agenzie per il lavoro, centro per l'impiego). Le spese di selezione e per la formazione del personale, anche in fase d'inserimento, sono a carico dell'azienda. Al personale è consegnata copia del contratto individuale prima dell'assunzione.

Viscolube, nel rispetto del quadro normativo nazionale, impiega personale di cui alla L. 68/99 relativa alle categorie protette.

Tabella 6 – Dipendenti assunti ai sensi della L. 68/99

	2016	2017
Numero beneficiari	10	9

In Viscolube è attivo un sistema per la protezione dei dati.

BILANCIO SA8000:2014 (ANNUALITÀ 2016 - 2017)

La seguente tabella riepiloga la situazione del personale Viscolube con riferimento alle ore lavorate e all'assenteismo al 31/12 delle rispettive annualità:

Tabella 7 - Situazione globale delle ore lavorate (Riduzione Orario Lavoro)

INDICATORI	2016	2017
Giorni totali lavorati tolte le festività	31.426	30.674
Totale ore lavorate	253.002	250.204
Numero di dipendenti	147	147
Lavoro ordinario	241.620	237.808
Lavoro straordinario	11.382	12.395
Ore ferie godute	27.505	25.732
Ore ferie non godute rispetto a carico annuale	849	361
*Ore di permesso (ROL)	1.912	1.813
*Ore di permesso non godute (rispetto al carico annuale)	1.366	1.109
Ore di ferie carico anno (su 147 dipendenti)	28.354	26.093
*Ore di permesso carico anno (su 54 dipendenti)	3.278	2.922

*Ore di permesso = Riduzione Orario Lavoro (ROL).

Tabella 8 – Ore di assenteismo per permessi L. 104/92 e maternità

ANNO	TOT. ORE ASSENTEISMO	DI CUI RIPOSO COMPENSATIVO	DI CUI MATERNITÀ / FIGLI	DI CUI LEGGE 104
2016	13.138	1.063	692	2.230
2017	14.186	1.307	-	2.558

La situazione circa questo indicatore non appare preoccupante pertanto Viscolube continuerà a monitorare la situazione e ad apportare gli eventuali correttivi, se necessario.

L'azienda fino ad oggi non ha mai rifiutato di erogare prestiti (euribor 0,05%) o anticipi sul TFR anche in anticipo rispetto a quanto indicato nel CCNL o per motivi che esulano dall'acquisto della prima casa o di salute.

Tabella 9 – Situazione anticipi TFR

	2016	2017
Numero beneficiari	7	5
Ammontare medio	2.952	6.100

Tabella 10 – Situazione prestiti

	2016	2017
Numero beneficiari	12	6
Ammontare medio	2.575	2.150

Viscolube non ha tra i suoi dipendenti, lavoratori extracomunitari che necessitano del permesso di soggiorno per lavorare:

Tabella 11 – Provenienza dei lavoratori al 31/12

	2016	2017
Italiana	146	146
Comunitaria	1	1
Extra comunitaria	0	0

7.3 Salute e sicurezza

Il tema della sicurezza è sempre stato prioritario per Viscolube.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO	NUMERO	REV.	DATA	PAGINA
DOCUMENTO	N.A.	0	27/04/2018	17 di 17

Viscolube ha strutturato il proprio servizio di prevenzione e protezione in linea con gli obblighi derivanti dalla legislazione italiana e le direttive comunitarie, rispettando pertanto anche tutti i requisiti dello standard SA8000 che riguardano tale ambito.

La situazione in ambito sicurezza negli stabilimenti di Pieve Fissiraga e di Ceccano, come testimonia il trend in crescita del monte ore totale della formazione somministrata nell'ultimo biennio è molto rassicurante.

La tabella seguente riportante i dati aggregati delle due realtà produttive è la dimostrazione di come l'azienda ponga grande rilevanza alla tematica della sicurezza e alla salute dei propri lavoratori. Il totale delle ore di formazione in sicurezza riferito delle due ultime annualità oscilla costantemente intorno al 50%, rispetto a poco meno di 4.000 ore di formazione totale registrata nel 2016 e a circa 5.000 ore di formazione totale registrata nel 2017. Un approccio, questo, serio e lungimirante nel campo decisamente strategico della prevenzione.

Tabella 12 – Indicatori di sicurezza

	2016	2017
Numero di infortuni	0	0
Numero di incidenti	0	1* *(senza coinvolgimento di personale)
Spese	737.612	890.516
Investimenti	3.495.434	5.356.049
Totale spese & investimenti	4.233.047	5.356.049
Ore formazione sicurezza	2.156	2.310
Totale ore formazione	3.891	4.976
% su totale ore formazione	55,4	46,4

CONTROLLO DELLA FILIERA DI FORNITURA

Nel corso del 2017 Viscolube ha proseguito nell'iniziativa di coinvolgere e sensibilizzare i fornitori sulla necessità di adottare misure atte a migliorare la gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro ottenendo sensibili miglioramenti nella corretta gestione delle tematiche della salute e della sicurezza nelle attività in appalto.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 18 di 18
--	-----------------------	------------------	--------------------	---------------------------

La qualifica dei fornitori viene svolta all'atto della stipula del contratto o comunque prima dell'avvio della attività secondo una procedura di controllo definita che consente di avere la certezza che la ditta che opera in appalto rispetti tutti i requisiti (tra questi anche quelli SA8000) che Viscolube ha individuato come rilevanti per poter operare nella propria Organizzazione.

Tale attività, ormai divenuta prassi operativa consueta, proseguirà nel corso del 2018.

Inoltre, dal 2017 nello Stabilimento di Ceccano la formazione e l'informazione in materia di sicurezza specificatamente riferita ai rischi specifici di sito sono somministrate direttamente dai Formatori interni per la Sicurezza con la partecipazione di ASPP. Le sessioni hanno cadenza trimestrale.

FORMAZIONE IN AMBITO SICUREZZA

Nel 2017 è proseguito il rilevante impegno di Viscolube sulla formazione sulla sicurezza in coerenza con quanto definito dalla normativa di riferimento (D.lgs 81/08 e D. Lgs. 105/15).

Tabella 13 – Dettaglio formazione in ambito sicurezza

	2016	2017
Ore formazione sicurezza	2.155	2.310
Totale ore formazione	3.890	4.976
% su totale ore formazione	55,4	46,4

OBIETTIVI 2018

Viscolube stabilisce periodicamente gli Obiettivi di Sicurezza di cui al D.Lgs. 81/08, del D. Lgs. 105/15 ed ai sensi della norma OHSAS 18001:2007. Tra questi si reputano di primaria importanza i seguenti:

- mantenere costantemente a zero gli indici infortunistici
- aumento dell'indicatore di near accident/near miss
- mantenere una adeguata Valutazione del Rischio all'interno delle proprie realtà lavorative attraverso l'impiego delle più avanzate competenze scientifiche e tecnologiche

- proseguire l'attività di sensibilizzazione e di formazione continua dei dipendenti sulla prevenzione in materia di salute e sicurezza al fine di un maggiore coinvolgimento di tutto il proprio personale nello sviluppo del sistema stesso.

7.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Viscolube rispetta il diritto di associazione e il diritto dei dipendenti ad essere rappresentati dalle organizzazioni sindacali o da altre rappresentanze elette nel rispetto della legislazione.

Le relazioni sono improntate al reciproco rispetto e riconoscimento con la finalità costruttiva e di sviluppo per tutte le parti.

CONTRATTI COLLETTIVI E TIPOLOGIE CONTRATTUALI APPLICATE

In azienda nelle annualità 2016 e 2017 si conferma l'assoluta preponderanza dei contratti a tempo indeterminato.

Tabella 14 - Tipologie contrattuali applicate nel corso degli anni

ANNO	2016		2017	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Determinato	0	0	2	1
Indeterminato	124	19	125	19
Apprendistato	4	0	0	0
- Altro	0	0	0	0

Il rispetto dei CCNL applicati ai dipendenti costituisce nell'ottica aziendale principio base di garanzia di trasparenza ed equità per la regolazione dei rapporti di lavoro, nonché punto di partenza imprescindibile per lo sviluppo di formule di miglior favore per i dipendenti.

La ripartizione degli iscritti tra le sigle sindacali, per quanto riguarda i versamenti effettuati in busta paga da Viscolube (non sono inclusi i versamenti effettuati direttamente dai lavoratori) è la seguente:

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 20 di 20
--	-----------------------	------------------	--------------------	---------------------------

Tabella 15 – Dipendenti iscritti al sindacato

	2016	2017
CGIL	22	22
CISL	6	6
UIL	2	2
UGL	0	0
FIAL CISAL	0	0
USB	4	4

7.5 Discriminazione

Viscolube si impegna ad offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti, garantendo loro un trattamento conforme alla capacità di ciascuno di soddisfare i requisiti del ruolo ricoperto in azienda. Tutti i principali aspetti della vita lavorativa del dipendente (il processo di selezione, l'assunzione, l'inserimento in progetti di sviluppo e di formazione professionale, la retribuzione, le politiche di valutazione delle performances e di compensazione, gli eventuali trasferimenti, la cessazione del rapporto di lavoro, ecc.) sono improntati al principio delle pari opportunità e hanno lo scopo di evitare ogni forma discriminatoria legata a razza, sesso, età, nazionalità, appartenenza religiosa, politica o a convinzioni personali del lavoratore.

La prevalenza numerica dei dipendenti di sesso maschile in azienda è spiegata dalla tipologia delle attività professionali prevalentemente eseguiti e riconducibili a specifiche esigenze operative o di formazione scolastica specifica, solitamente poco ambite o poco praticabili da donne.

Viscolube è impegnata nel mantenimento di adeguati standard di confort e fruibilità degli ambienti di lavoro, nei quali sia rispettata la dignità delle lavoratrici e sia impossibile l'accadimento di atti o comportamenti che si configurino come molestie o violenza nei luoghi di lavoro. Viscolube si impegna a rispettare le esigenze personali dei lavoratori dettate da credo religioso e culturale, e stato di salute, per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze di lavoro ed organizzative.

L'intera attività di Viscolube è improntata al rispetto di questi principi infatti:

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 21 di 21
--	-----------------------	------------------	--------------------	---------------------------

- in fase di assunzione e di svolgimento dei colloqui non sono utilizzati criteri di scelta discriminatori e non ricorre a questionari o domande aventi per oggetto quesiti utili ad effettuare indagini sulle opinioni politiche, religiose, sindacali o familiari e comunque su fatti non rilevanti ai fini lavorativi.
- le attività di formazione, la retribuzione e la crescita professionale sono garantite a tutti i lavoratori, in relazione alle necessità di tipo organizzativo e tecnologico dell'azienda, per assicurare che tutti mantengano ed aggiornino le loro competenze.
- congedi parentali - alle madri e ai padri lavoratrici e lavoratori, indipendentemente dal loro stato civile e dal fatto che siano assunti con contratto a tempo indeterminato o di altro tipo, sono concessi tutti i benefici definiti dalla legislazione in vigore e dal CCNL per la tutela della maternità e della genitorialità e viene applicata la più recente disciplina sui congedi, basata sul principio della parità di partecipazione dei genitori-lavoratori (congedo papà) alla cura e all'educazione dei figli.
- per i licenziamenti e/o pensionamenti, si applica il CCNL, lo Statuto dei lavoratori e la legislazione vigente; in assenza di gravi o giustificati motivi di licenziamento o delle dimissioni da parte del lavoratore, il rapporto di lavoro per tutti i dipendenti giunge alla scadenza naturale e sono applicate le disposizioni di legge in vigore relative alla disciplina del trattamento di fine rapporto e alla materia pensionistica.
- è assicurato equo trattamento a tutti i lavoratori a prescindere dall'etnia o dalla presenza di disabilità del lavoratore.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 22 di 22
--	-----------------------	------------------	--------------------	---------------------------

7.6 Pratiche disciplinari

Viscolube, in ambito di contestazioni disciplinari e, a fronte di comportamenti che costituiscano palese inosservanza degli obblighi contrattuali, del Codice Civile e del Codice Etico Aziendale, opera esclusivamente secondo le norme previste dalla contrattazione collettiva e dallo Statuto dei Lavoratori. Questo approccio ha lo scopo di tutelare al meglio sia l'organizzazione aziendale sia le altre risorse dedicate alle medesime o altre mansioni, senza discriminazione per alcuno.

Viscolube segue scrupolosamente la normativa cogente di settore richiedendone l'ottemperanza da parte di tutti i suoi dipendenti o assimilati, nel rispetto stesso dei lavoratori e delle attese che in essi sono riposte.

Al fine di garantire a tutti i lavoratori di poter operare in modo ottimale, Viscolube si impegna a:

- mettere a disposizione quanto occorrente per espletare le mansioni che vengono loro attribuite;
- adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori;
- improntare i rapporti con i dipendenti ai principi dell'educazione e del rispetto della dignità personale, individuando e mettendo in atto misure atte a prevenire comportamenti inopportuni, e offensivi, specie se riferiti alla condizione sessuale.

Per contro Viscolube si aspetta che chi lavora a vario titolo alle sue dipendenze:

- osservi le disposizioni previste dal CCNL e quelle definite in ambito aziendale;
- operi con la "diligenza del buon padre di famiglia" durante l'espletamento delle proprie mansioni;
- rispetti le disposizioni in materia di salute, sicurezza e ambiente;
- abbia cura delle dotazioni a lui assegnate e dei luoghi di lavoro;
- non adotti comportamenti "contrari" all'azienda.

In ogni caso Viscolube adotta provvedimenti/sanzioni disciplinari solo dopo opportuno iter volto alla conoscenza oggettiva e precisa dei fatti.

Si riportano di seguito i dati relativo alle pratiche disciplinari degli ultimi due anni:

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 23 di 23
--	-----------------------	------------------	---------------------------	---------------------------

Tabella 16 – Pratiche disciplinari

	2016	2017
Ammonizioni verbali	0	0
Ammonizioni scritte	0	0
Multe	0	0
Sospensione dal lavoro	0	0
Licenziamenti	4*	0

** Dei quattro licenziamenti intervenuti nel 2016 solo uno è avvenuto per cause disciplinari*

7.7 Orario di lavoro

Viscolube tiene sotto controllo costantemente le ore lavorate dai propri dipendenti ed interviene per gestire eventuali situazioni di criticità qualora dovessero manifestarsi.

Cfr. tabella 7 al punto 7.2 , pag. 17

Non si registrano ore di sciopero nel corso degli ultimi due anni

7.8 Retribuzione

Viscolube assicura a tutti i lavoratori una equa retribuzione in linea con il contratto collettivo applicato e con la legislazione vigente.

Rispettando i principi costituzionali per i quali:

- “Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa”,
- “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”

e la legislazione vigente

Statuto dei Lavoratori - Legge 125/1991 - CCNL di categoria applicato

viene garantita a tutti i lavoratori una uguaglianza di remunerazione per un lavoro di pari valore, sulla base delle categorie professionali e dei livelli retributivi previsti dal CCNL.

I passaggi di categoria dei lavoratori avvengono secondo quanto previsto nel CCNL; l’attribuzione di mansioni o responsabilità superiori a quelle previste al momento dell’assunzione e/o un trattamento economico superiore a quanto previsto dal CCNL sono legate a qualità personali, esperienza, attitudini, diligenza sul lavoro e mai a criteri discriminatori.

Annualmente l’Organizzazione valuta eventuali aumenti di merito oltre quanto previsto dal CCNL.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO DOCUMENTO	NUMERO N.A.	REV. 0	DATA 27/04/2018	PAGINA 25 di 25
--	-----------------------	------------------	--------------------	---------------------------