

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

Nel MANUALE SA8000 sono riportate le modalità di pianificazione adottate da Linea Sterile per la gestione di tutti gli aspetti della SA8000. Tale documento mette in evidenza il pieno rispetto da parte dell'Organizzazione sia della legislazione cogente e sia della filosofia che permea la norma SA8000.

Il documento è disponibile per la diffusione all'esterno sia in COPIA CONTROLLATA (se richiesto esplicitamente) che in COPIA NON CONTROLLATA.

LAVORO INFANTILE	(Rif. SA8000 , par 1)
Stato periodo analizzato (Coord. SGI)	
<p>Nell'organizzazione aziendale vengono assunti solo lavoratori maggiorenni, salvo situazioni occasionali di giovani lavoratori per periodi di stage nell'area impiegatizia e comunque la ns. Politica è quella di astenersi dall'impiegare lavoro infantile.</p>	
Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive	
(Rif. SA8000 par 1)	
<p>➤ In caso di neo assunti con contratto di apprendistato, assicurarsi che il numero di ore di formazione previsto per gli apprendisti venga rispettato (obiettivo n. 01).</p>	

LAVORO OBBLIGATO	(Rif. SA8000 , par 2)		
Stato periodo analizzato (Coord. SGI)			
<p>MAI IN NESSUN CASO Linea Sterile ha utilizzato metodi coercitivi per costringere i lavoratori all'esecuzione delle proprie funzioni.</p> <p>Presso Linea Sterile ogni lavoratore ha piena coscienza dei propri diritti e dei propri doveri: ad ogni dipendente viene consegnato al momento dell'assunzione una copia del CCNL applicabile e viene illustrato il contenuto di tale documento, dell'accordo aziendale e delle norme interne di comportamento.</p> <p>Linea Sterile, in ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvede ad erogare anticipi sul TFR nei casi concessi e quando tale richiesta sia eseguita in modo formale, ma mai utilizza prestiti in denaro per "legare" i dipendenti.</p> <p>L'azienda provvede anche ad illustrare al dipendente le modalità di lettura della busta paga in modo che egli verifichi che non sono presenti trattenute illegali.</p>			
Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
Personale assunto a tempo indeterminato	1	3	10
Personale licenziato (per superamento termine conservazione del posto)	2	0	0
Personale licenziato (per giustificato motivo oggettivo)	0	0	1
Personale pensionato	1	0	0
Personale dimissionario per passaggio a differente attività lavorativa/personali	1	1	0
Personale cessato per scadenza contratto	5	3	8
Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive		(Rif. SA8000 par 2)	
<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento della situazione in essere, ovvero completa assenza di lavoro obbligato. 			

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

SALUTE E SICUREZZA

(Rif. SA8000 , par 3)

Stato periodo analizzato (Coord. SG)

L'azienda, negli ultimi anni, ha attivato procedimenti di controllo che hanno dato ottimi risultati nella prevenzione degli infortuni.

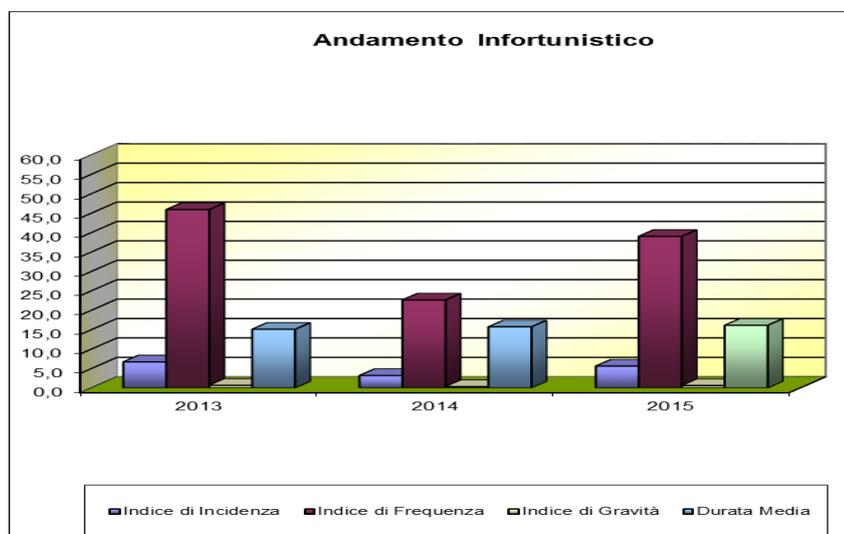
Nel corso del 2015 si sono verificati n. 07 infortuni; analizzando complessivamente le cause è emerso che:

- n. 4 infortuni imputabile a cause imprevedibili;
- n. 1 infortunio per scivolamento accidentale;
- n. 1 infortunio per urto accidentale e
- n. 1 infortunio per incidente stradale.

Analizzando anche la situazione del prospetto "quasi infortuni" si riscontra che questi sono dovuti principalmente a cause imprevedibili e/o accidentali dei dipendenti nell'esercizio della propria attività lavorativa.

L'azienda segue il fenomeno infortunistico con particolare attenzione al fine di ridurre il più possibile tali eventi.

Parametro/ anno		2013	2014	2015
N. lavoratori		119	124	124
N. ore lavorate/ anno (media)		174.125	176.541	179.295
N. infortuni		8	4	7
Giorni di assenza		121	63	113
Indice di Incidenza	<i>II</i>	6,7	3,2	5,6
Indice di Frequenza	<i>IF</i>	45,9	22,7	39,0
Indice di Gravità	<i>IG</i>	0,7	0,4	0,6
Durata Media	<i>DM</i>	15,1	15,8	16,1



Si segnala un lieve incremento degli indici di frequenza e di incidenza degli infortuni, che si mantengono comunque a livelli estremamente contenuti, principalmente riconducibili ad eventi estranei all'azienda (incidente a stradale) o di natura accidentale.

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

SALUTE E SICUREZZA (Rif. SA8000 , par 3)

SALUTE E SICUREZZA (Rif. SA8000 3.1, 3.4, 3.5)

Stato periodo analizzato (Coord. SGI)

In data 03 novembre 2015 si è svolta la riunione periodica annuale con il Medico Competente, il Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

In occasione di tale incontro sono stati valutati i seguenti aspetti:

- nel Documento di Valutazione dei Rischi sono state aggiornate alcune sezioni a seguito dell'entrata in vigore di nuove norme in materia di salute e sicurezza;
- in base al D. Lgs. 81/08, tutti i dipendenti sono stati sottoposti, in forma obbligatoria, alle visite mediche previste sulla base dei rischi connessi alla mansione specifica. Le visite mediche sono state effettuate secondo quanto previsto dal protocollo sanitario del Medico Competente. Sempre con cadenza annuale sono state effettuate anche le visite per alcolemia e uso di sostanze stupefacenti per quei dipendenti che utilizzano i carrelli elevatori o gli automezzi aziendali. Il MC ha consegnato la relazione sulla sorveglianza sanitaria delle visite effettuate;
- il Medico Competente ha visionato le valutazioni del rischio aggiornate;
- esaminato un nuovo modello di DPI;
- esaminato l'esito e le attività di miglioramento da applicare a seguito del sopralluogo ispettivo effettuato dal Dipartimento di Sanità Pubblica di Cesena.

Durante il sopralluogo agli ambienti di lavoro, il Medico Competente ha valutato l'adeguatezza degli ambienti stessi, ivi compresi gli uffici, dove sono state verificate le postazioni lavorative; ha inoltre rilevato il corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale da parte degli operatori

E' stata verificata l'effettuazione del secondo sopralluogo, quest'anno eseguita presso il guardaroba di Cesena nel mese di aprile.

Inoltre il Medico Competente ha visionato il verbale di sopralluogo effettuato dal RSPD nel mese di ottobre presso il guardaroba di Cattolica, a seguito del trasferimento dello stesso presso i nuovi locali all'interno dell'ospedale Cervesi, al fine di valutare la conformità dei nuovi ambienti di lavoro.

Il Medico Competente ha inoltre consigliato di continuare ad eseguire regolarmente la formazione e l'informazione del personale, con particolare riguardo ai processi aziendali ed ai rischi ad essi connessi.

Come da *programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2015 - obiettivo n. 02*: Istituzione della figura di preposti presso i guardaroba esterni serviti di Pesaro e Urbino, nell'anno considerato le referenti dei suddetti guardaroba hanno partecipato al corso specifico.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
N° componenti squadre primo soccorso	16	16	16
N° componenti squadre gestione emergenze	19	19	19
N° preposti per la sicurezza	11	11	13
Personale soggetto a sorveglianza sanitaria	124	119	124
N° sopralluoghi del Medico Competente	2	2	2
N° riunioni periodiche sicurezza	1	1	1

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA8000 par 3)

- Miglioramento delle condizioni di sicurezza del personale all'interno dell'ambiente di lavoro con l'acquisto di un defibrillatore, e partecipazione di personale a corso dedicato (**obiettivo n. 2**)

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

LIBERTÁ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (Rif. SA8000 , par 4)

Stato periodo analizzato (Coord. SGI)

Tutti i dipendenti sono assunti con contratti conformi alle richieste del CCNL e/o del contratto aziendale e/o della legislazione cogente.

Tutti i contratti sono sottoscritti dai lavoratori e dall'azienda e, nei casi prescritti, comunicati al competente Ispettorato del Lavoro

I Rappresentanti Sindacali in carica nell'anno considerato sono passati da 6 a 4 (per rinuncia all'incarico, per motivi personali, di due RSU aziendali) e hanno fruito di tutti i diritti loro concessi dal CCNL, dall'accordo aziendale e dalle norme di legge vigenti (si vedano le comunicazioni conservate agli atti): le sigle sindacali rappresentate sono: FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILCEM-UIL.

In occasione del rinnovo dell'accordo di II livello, la Direzione ha ampliato il numero e le casistiche previste dalla normativa vigente, delle richieste di anticipi del TFR accantonato in azienda fino al 2007 con la possibilità di richiedere il TFR n. 2 volte nel corso del rapporto di lavoro nei limiti complessivi del 70%, inoltre allo scopo di incentivare la prevenzione sanitaria a tutela della salute dei lavoratori e delle lavoratrici, sempre in occasione del rinnovo dell'accordo, la Direzione ha istituito un monte ore annuali di permessi retribuiti, quantificabile in 3 ore, da utilizzarsi in caso di visite mediche specialistiche, analisi medicobiologiche o diagnostica strumentale, da comprovarsi con presentazione di opportuna documentazione rispettosa della normativa della tutela della privacy.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
N° personale iscritto al sindacato	68	65	68
% personale iscritto al sindacato	57%	53%	52%
N° sigle sindacali rappresentate in azienda	3	3	3
N° componenti RSU	6	5	4
N° ore di permesso sindacale usufruite	138	76	111
N° assemblee sindacali	7	9	7
N° vertenze sindacali	0	0	0

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 par 4)

- Incentivare un maggior scambio di informazioni con le organizzazioni sindacali per valutare insieme piani di miglioramento, attraverso incontri, riunioni e comunicazioni verbali e scritte.

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

DISCRIMINAZIONE		(Rif. SA8000 , par 5)
Stato periodo analizzato (Coord. SGI)		
Al 31 dicembre 2015 erano impiegati presso Linea Sterile n. 131 dipendenti così suddivisi:		
106 lavoratrici		
25 lavoratori		
così suddivisi per tipologia di contratto:		
➤ 03 Dipendenti con contratto a termine full-time		
➤ 02 Dipendenti con contratto a termine part-time		
➤ 01 Dipendenti con contratto di sostituzione maternità full-time		
➤ 21 Dipendenti con contratto a tempo indeterminato full-time		
➤ 102 Dipendenti con contratto a tempo indeterminato part-time		
➤ 02 Dipendenti con contratto interinale a termine part-time		
e così suddivisi nei seguenti reparti per modulo di area, in base al nuovo sistema classificatorio:		
Dirigente	1 uomo	
Quadri	3 uomini al D2	
Amministrazione	7 donne (n.1 al C3 – n. 6 al B3) e 2 uomini (n. 1 al B3 – n. 1 al B2)	
Responsabili di funzione	3 uomini e 2 donne al C3	
Manutenzione	3 uomini (n.1 al C2 – n.1 al B2 – n.1 al A3) 0 donne	
Lavaggio	12 uomini (n.2 al B3 – n.3 al A3 – n.5 al A2– n.2 al A1) 0 donne	
Stiro divise	17 donne (n.2 al C1 – n.2 al B2 – n.5 al B1 – n.7 al A3 – n.1 al A2) 0 uomini	
Magazzino	5 donne (n.4 al B2 - n.1 al B1) e 2 uomini (n.1 al B2 - n.1 al B1)	
Sterilizzazione	17 donne (n.2 al C1 – n.6 al B2 – n.7 al B1 – n.2 al A3) 0 uomini	
Stiro mangani	32 donne (n.2 al C1 – n.3 al B2 – n.4 al B1 – n.19 al A3 – n.2 al A2 – n. 2 al A1) 0 uomini	
Guardaroba esterni	23 donne (n.1 al B3 – n.1 al B1 – n.15 al A3 – n.5 al A2 – n. 1 al A1) e 2 uomini (n.1 al B3 - n.1 al A2)	
Come si desume dai dati sopra indicati Linea Sterile non esegue discriminazioni in base al sesso.		
L'età del personale impiegato presso Linea Sterile è così suddivisa:		
➤ n. 06 dai 18 ai 29		
➤ n. 83 dai 30 ai 50		
➤ n. 42 oltre i 51 anni		
Anche in questo caso è facile comprendere che nemmeno l'età dei lavoratori è fattore di discriminazione.		
Nell'anno considerato l'azienda ha trasformato n. 5 contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato ed ha assunto n. 5 dipendenti con contratto a tempo indeterminato.		
Nell'anno considerato n. 9 lavoratori hanno goduto dei congedi previsti dalla Legge 104/1992 ed in particolare 2 di questi hanno goduto dei congedi in misura doppia in ragione dell'accoglimento delle domande presentate: questo non ha influito sul percorso di carriera.		
Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive		(Rif. SA8000 par 5)
<ul style="list-style-type: none"> • La Direzione si impegna ad assicurare, come sempre fatto, che in ambito aziendale venga sempre perseguita una politica di parità di diritti e di doveri indipendente da sesso, religione, età, razza, ecc. 		

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

PROCEDURE DISCIPLINARI

(Rif. SA8000 , par 6)

Stato periodo analizzato (Coord. SGI)

Dall'analisi del "Registro provvedimenti disciplinari anno 2015" al 31/12/2015 è emerso che a parte i richiami verbali, effettuati per ritardi sul posto di lavoro e per non corretta esecuzione del lavoro affidatogli, i quali non hanno dato seguito a provvedimenti disciplinari.

Delle n. 8 contestazioni inviate, n. 2 provvedimenti disciplinari sono stati comminati con il richiamo scritto per la non corretta esecuzione dell'attività svolta; per le altre 6 contestazioni relative a notifiche per mancata timbratura del badge personale, sono state accolte le giustificazioni dei dipendenti.

L'azienda vista la natura dei richiami, non ha ritenuto necessario programmare corsi specifici (*programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2015 - obiettivo n. 3*)

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
N° richiami verbali	11	20	49
N° richiami scritti	11	4	2
N° multe	2	1	0
N° sospensioni	1	0	0
N° licenziamenti disciplinari	0	0	0

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 par 6)

- Eventuale programmazione di corsi specifici per diminuire i provvedimenti disciplinari (**obiettivo n. 03**).

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

ORARIO DI LAVORO

(Rif. SA8000 , par 7)

Stato periodo analizzato (Coord. SGI)

L'orario di lavoro applicato presso la ns. azienda è, nella quasi totalità dei casi, di tipo part-time: 106 contratti part-time su 131 contratti totali.

Questo tipo di organizzazione, che consente lo svolgimento di due turni di lavoro e quindi di potere impiegare un numero maggiore di addetti, è stata creata al fine di non sottoporre il personale a stress psico-fisico che potrebbe influire negativamente sullo stato di salute.

Come da *programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2015 - obiettivo n. 04*, la Direzione si era prefissata il controllo delle ore mensili per il mantenimento dello straordinario nei limiti consentiti: dal controllo svolto mensilmente sullo stato dello straordinario al 31/12/2015 è emerso che:

- nella prima settimana di maggio è avvenuto il superamento della durata media dell'orario settimanale (comprese le ore di straordinario), come previsto dal CCNL, da parte del Direttore Amministrativo: il superamento è da imputarsi alla partecipazione, nell'intera giornata di sabato, al master giovani organizzato da Unindustria. Verificati nei mesi successivi il ritorno ai limiti previsti dal CCNL;
- nella seconda settimana di giugno è avvenuto il superamento della durata media dell'orario settimanale (comprese le ore di straordinario), come previsto dal CCNL, da parte dell'addetto alla manutenzione: il superamento è da imputarsi alla partecipazione al corso di aggiornamento PES/PAV organizzato da Unindustria. Verificati nei mesi successivi il ritorno ai limiti previsti dal CCNL;
- nella terza settimana di luglio è avvenuto il superamento della durata media dell'orario settimanale (comprese le ore di straordinario), come previsto dal CCNL, da parte del responsabile del guardaroba esterno di Forlì: Il superamento è da imputarsi all'assenza di una collega in concomitanza con il malfunzionamento del D.A. Verificati nei mesi successivi il ritorno ai limiti previsti dal CCNL;
- nella quarta settimana di luglio è avvenuto il superamento della durata media dell'orario settimanale (comprese le ore di straordinario), come previsto dal CCNL, da parte del responsabile della manutenzione: il superamento è imputarsi all'assenza di un collega in concomitanza ad un intervento straordinario di tecnici manutentori esterni. Verificati nei mesi successivi il ritorno ai limiti previsti dal CCNL.

Dal controllo svolto mensilmente sullo stato dello straordinario è risultato che le ore effettuate nei mesi successivi dal ns. personale dipendente sono rientrate nei limiti previsti.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
N° contratti part-time (tutti orizzontali)	102	106	106
N° contratti full-time	27	24	25
Durata oraria settimanale PT minimo	15	15	15
Durata oraria settimanale PT massimo	36	36	36

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 par 7)

- Controllo mensile delle ore di straordinario, al fine di garantirne il mantenimento entro i limiti previsti dalla legge e dai requisiti della norma SA 8000 (**obiettivo n. 04**)

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

RETRIBUZIONE

(Rif. SA8000 , par 8)

Stato periodo analizzato (Coord. SGI)

Tutti i dipendenti svolgono attività e ricoprono mansioni coerenti con quanto previsto dalla classificazione unica suddivisa per area professionale.

L'assegnazione del livello retributivo è eseguita in conformità alle prescrizioni del CCNL e dell'accordo aziendale. Qualora, all'interno di una stessa area professionale, due operatori svolgano differenti mansioni, una delle quali richieda maggiore responsabilità (pur non disattendendo alle prescrizioni del CCNL), tale mansione verrà retribuita maggiormente, grazie ad un'indennità di funzione.

Nell'anno considerato la retribuzione è stata erogata con regolarità e correttezza; in caso effettuazione di corsi vengono sempre retribuite al dipendente le ore di durata del corso ed il tempo di viaggio.

In data 19/06/2013 (con decorrenza 01/07/2012-30/06/2015) le parti avevano sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL del 15/12/2009 dove oltre agli aggiornamenti di profilo normativo, era stata concordata l'erogazione di un aumento economico suddiviso in 4 tranches (scadenza 01/06/2013-01/01/2014-01/01/2015-01/06/2015); l'erogazione di una "una tantum" per la copertura economica del periodo di tempo intercorso dalla scadenza del contratto precedente (01/07/2012-31/05/2013); ed a sostegno della contrattazione di secondo livello, una quota annua erogabile con le regole del premio variabile, per gli anni 2013/2014 e 2015.

Nel mese di giugno, è stato regolarmente erogato l'aumento retributivo previsto dal nuovo CCNL; inoltre l'azienda in accordo con le RSU, assistita dalle OO.SS., ha concordato di legare la quota relativa all'anno 2015 agli obiettivi presenti all'interno dell'attuale accordo di contrattazione di II livello, erogata con la retribuzione del mese di agosto.

Rispetto alla retribuzione prevista dal CCNL, sulla base dell'erogazione annuale del premio di produzione aziendale, la retribuzione risulta superiore del 8,51% (riferito al modulo A3).

In merito all'effettuazione annuale e obbligatoria delle visite mediche previste sulla base dei rischi connessi alla mansione specifica, effettuate al di fuori dell'orario di lavoro, a partire dal 01 gennaio 2015 l'azienda corrisponde a tutti i dipendenti 30 minuti per effettuazione della visita.

In merito alla partecipazione dei dipendenti ai corsi per la sicurezza, effettuati al di fuori dell'orario di lavoro, l'azienda corrisponde a tutte le maestranze, oltre il corrispettivo relativo al corso stesso, il tempo di viaggio.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
N° contratti a tempo indeterminato	113	114	123
N° contratti a tempo determinato	5	10	5
N° contratti di sostituzione maternità	0	0	1
N° contratti in apprendistato	1	0	0
N° contratti interinali	10	6	2

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 par 8)

- Monitorare che nell'applicazione del CCNL e nell'applicazione del contratto aziendale, non sussistano casi di inadempienze negli obblighi contrattuali.

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

SISTEMI DI GESTIONE: (Rif. SA8000 par.9)			
POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 par.9.1)			
Stato periodo analizzato (Coord. SGI)			
Nell'anno considerato non vi sono state modifiche tali da giustificare un aggiornamento della Politica di Responsabilità Sociale.			
Copia del documento della Politica è comunque sempre consegnato ai nuovi assunti in occasione dell'incontro formativo interno, come pure affisso in bacheca.			
La divulgazione globale della ns. Politica SA8000 è applicata tramite la consultazione del ns. sito internet.			
Indicatori di prestazione	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
% di lavoratori che hanno accesso alla Politica SA8000	100%	100%	100%
% di lavoratori cui è stata spiegata la Politica SA 8000	100%	100%	100%
Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA8000 9.1)			
<ul style="list-style-type: none">Implementazione continua della documentazione in base all'evoluzione del sistema.			

Nomine/elezioni dei rappresentanti	
RAPPRESENTANTI DELL'AZIENDA	(Rif. SA8000 3.2, 9.3, 9.4)
Stato periodo analizzato (Coord. SGI)	
Dalla Direzione è stato designato il proprio rappresentante per la Responsabilità Sociale.	
Il compito di svolgere il ruolo di Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, democraticamente elette dai lavoratori, è stato assegnato a due dipendenti, una per ogni turno lavorativo, di cui una ricopre anche il ruolo di RLS.	
Sono inoltre presenti in azienda, in materia di salute e sicurezza, la figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.	
Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA8000 3.2, 9.3, 9.4)	
<ul style="list-style-type: none">Mantenimento degli organici e sostituzione immediata in caso di dimissioni.	

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

**Risultato del riesame della documentazione e valutazione della pianificazione del SRS
PIANIFICAZIONE - IMPLEMENTAZIONE (Rif. SA8000 9.5 a)**

Stato periodo analizzato (Coord. SGI)

I documenti che costituiscono la struttura documentale del sistema di gestione per la responsabilità sociale sono:

- manuale SA8000
- procedure

Nella redazione e/o aggiornamento dei documenti si tengono in considerazione TUTTE le prescrizioni legali esistenti ad applicabili alla ns. organizzazione (sia in merito di sicurezza, ambiente, qualità di prodotto, gestioni contrattuali): nei rari casi in cui due prescrizioni legali trattassero di un medesimo tema e fornissero differenti prescrizioni, abbiamo SEMPRE considerato quella più restrittiva per l'azienda e maggiormente a favore del personale.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA8000 9.5 a)

- Aggiornamento continuo della documentazione in base all'evoluzione del sistema.

**Risultati del programma di formazione (responsabilità sociale e sicurezza)
PIANIFICAZIONE/IMPLEMENTAZIONE - SALUTE E SICUREZZA (Rif. SA8000 9.5b), 9.5c), 9.5d), 3.3)**

Stato periodo analizzato (Coord. SGI)

Nel corso dell'anno 2015 si sono svolte le seguenti attività formative:

- incontri con le Rappresentanti dei Lavoratori SA8000 per illustrare lo stato di avanzamento /conseguimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti e per illustrare il nuovo programma di miglioramento e obiettivi;
- in data 30/09/2015 il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ha partecipato al corso "di aggiornamento per RSPP - modulo B organizzato dal Centro Servizi PMI;
- in data 03/07/2015 la Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ha partecipato al corso: "di aggiornamento per RLS", organizzato dal Centro Servizi PMI;
- In data 27/02/2015 l'addetta risorse umane ha partecipato al corso "I primi decreti delegati al Jobs Act e le novità in materia di lavoro: il contratto a tempo indeterminato;
- nel periodo settembre 2015/gennaio 2016 la Coord. del SGI ha partecipato a corsi di formazione sul CCNL in materia di Sistema delle Relazioni industriali e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, organizzati da Assosistema;
- in data 03/07/2015 la Coord. del SGI ha partecipato al corso "disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni" organizzato da Unindustria;
- in data 13/11/2015 l'addetta risorse umane ha partecipato al corso " la riforma degli ammortizzatori sociali" organizzato da Unindustria;
- in data 10/06/2015 il Resp.le e l'addetto alla Manutenzione hanno partecipato al corso di aggiornamento sulla sicurezza per : " PES/PAV svolgimento di lavori elettrici i BT, sotto tensione e fuori tensione e lavori in prossimità in AT e BT; Secondo quanto previsto dalla normativa CEI 11-27 Edizione IV del 2014 " organizzato da Assoform;
- in data 17/04/2015 una dipendente ha partecipato al corso di aggiornamento per "addetti alla squadra pronto soccorso rischio basso" organizzato da Program;
- in data 15/06/2015 tre dipendenti hanno partecipato al corso di aggiornamento per "addetti alla squadra antincendio rischio medio" organizzato da Program;
- in data 13/10 e 10/12/2015 tre dipendenti hanno partecipato al corso di aggiornamento per "addetti alla squadra antincendio rischio medio" organizzato da Program;
- in data 13/10/2015 la referente del guardaroba di Pesaro e la referente del guardaroba di Urbino hanno partecipato al "corso Preposti" organizzato da Assoform;

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

- dal 06/10/2015 al 05/01/2016 i Delegati di funzione per la sicurezza hanno partecipato al "corso on line per dirigenti";
- in merito all'aggiornamento quinquennale previsto dall'accordo Stato-Regioni del 21/12/2011, nell'anno considerato, in relazione ai rischi connessi dalla propria mansione, tutti i dipendenti hanno partecipato all'aggiornamento previsto di complessive 6 ore;
- in relazione ai rischi connessi con la propria mansione, nell'anno considerato, tutti i dipendenti neo assunti hanno partecipato ai corsi per la sicurezza (formazione sicurezza generale, sicurezza specifica di base, rischio macchine ed attrezzature, rischio biologico per attività non sanitarie, videoterminale ed attività di ufficio, rischio chimico, ecc.) della durata variabile, tenutisi presso la ditta Program.

Oltre a quanto sopra descritto, a tutto il personale neo assunto viene svolta attività di formazione (vedi PRC 004 formazione ed informazione del personale).

Non vi sono evidenze che il personale preposto non sia stato disponibile a fornire ulteriori risposte a quesiti presentati dalle maestranze, in merito ai contenuti del CCNL, voci della busta paga, requisiti SA, ecc.

La Direzione si era posta come obiettivo l'esecuzione di verifiche interne per valutare il grado di conoscenza della documentazione prescrittiva del SRS attraverso l'applicazione di test di apprendimento (da programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2015 - obiettivo n. 05).

I test di apprendimento dovevano essere sottoposti al personale dipendente, in maniera anonima, in occasione degli incontri periodici previsti per il mese di novembre, ma visto l'importanza degli argomenti trattati negli incontri, l'azienda ha deciso di posticiparli alla prima riunione programmata per il 2016.

Indicatori di prestazione	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
Corsi salute e sicurezza: N° lavoratori partecipanti	40	26	120
Corsi salute e sicurezza: ore/uomo complessive	368	134	736
N° corsi riguardanti la salute e sicurezza	75	39	42

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive **Rif. SA8000 9.5b), 9.5c), 9.5d), 3.3)**

- Esecuzione di verifiche interne per valutare il grado di conoscenza della documentazione prescrittiva del Sistema di Responsabilità Sociale, attraverso l'applicazione di test di apprendimento associati alle singole mansioni/processi, da sottoporre al personale dipendente (**obiettivo n. 05**).

Risultati gestione fornitori

CONTROLLO DEI FORNITORI / SUBFORNITORI

(Rif. SA8000 9.6, 9.7, 9.8, 9.9)

Stato periodo analizzato (Coord. SGI)

Continua raccolta di nuove evidenze sull'impegno formale dei diversi fornitori al rispetto di principi coerenti con lo standard SA8000 contenuti nei codici di condotta-codici etici, compiuta soprattutto per società di grandi dimensioni attraverso la consultazione del proprio sito internet.

Nel corso del 2015 sono proseguite azioni di indagine specifica su quei fornitori sui quali è maggiore il nostro potere di influenza e controllo.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 9.6, 9.7, 9.8, 9.9)

- Miglioramento e coinvolgimento continuo dei fornitori in merito ai requisiti della norma SA8000

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

**Andamento anomalie del sistema di responsabilità sociale, reclami interni del personale, azioni di rimedio, azioni correttive e azioni preventive
PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE (Rif. SA8000 9.10, 9.11)**

Stato periodo analizzato (Coord. SGI)

Le informazioni giungono alle funzioni preposte attraverso comunicazione diretta o mediante la cassetta dei reclami anonimi e/o suggerimenti; successivamente vengono presentate dalle Rappresentanti dei Lavoratori SA alla Direzione in occasione delle riunioni periodiche. Nell'incontro successivo vengono affrontati lo stato di risoluzione dei problemi e lo stato di avanzamento di eventuali progetti di miglioramento.

Nell'anno 2015 le segnalazioni/problematiche emerse riguardano i seguenti aspetti:

- 20 inosservanza regolamento aziendale;
- 31 non corretta esecuzione del lavoro affidatogli;
- 04 superamento del massimo di ore di straordinario consentite (analizzate nel paragrafo *orario di lavoro*);
- 06 mancata timbratura, in ingresso e/o in uscita non preventivamente comunicata al responsabile;
- 02 procedure di licenziamento;
- 01 rapporti sindacali.

Al momento della redazione del presente verbale, TUTTI le segnalazioni risultano analizzate e gestite dalla Direzione per la risoluzione.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
N° segnalazioni e reclami pervenuti e gestiti	25	26	64
% risoluzioni positive dei reclami	96%	100%	98%
N° di NC rilevate dall'ente di certificazione	1 minore	0	0

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA 8000 9.10, 9.11)

- L'obiettivo dell'azienda permane sempre quello che le segnalazioni di problematiche si trasformino maggiormente in consigli informativi sul miglioramento del processo produttivo.

Stato e conseguenze delle attività di comunicazione con le parti interessate (esterne all'organizzazione)

COMUNICAZIONI ESTERNE (Rif. SA8000 9.12)

Stato periodo analizzato (Coord. SGI)

In occasione degli incontri periodici fra la Direzione e le RLSA, vengono invitate anche le organizzazioni sindacali al fine di verificare i reali miglioramenti raggiunti dall'azienda.

A seguito dell'aggiornamento della Politica di Responsabilità Sociale, il documento viene pubblicato sul sito internet ed è divulgato alle parti interessate esterne tramite invio di comunicazione.

Anche i dati relativi al presente Riesame vengono inviati alle parti interessate esterne, le quali possono prenderne visione, insieme ad altri documenti, sul ns. sito internet, al fine di ricevere da quest'ultime eventuali proposte di miglioramento

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA8000 9.12)

- La Direzione si rende disponibile a ricercare e partecipare a convegni e seminari, nell'ambito del ns. territorio, per recepire e scambiare informazioni e opinioni in merito allo sviluppo del ns. sistema.

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

Risultati delle verifiche ispettive da clienti, enti esterni, (responsabilità sociale):

STAKEHOLDER ACCESSO ALLA VERIFICA

(Rif. SA8000 9.13)

Stato periodo analizzato (Coord. SGI)

L'azienda si rende sempre disponibile, indipendentemente dall'essere un requisito contrattuale, ad eventuali verifiche da parte di stakeholder: ad oggi non abbiamo ricevuto nessuna richiesta in merito.

Vorremmo però fare notare che, almeno per quello che riguarda le attività dei guardaroba, siamo continuamente sotto gli occhi di una parte interessata, ovvero IL CLIENTE; quindi i contatti dei nostri dipendenti con i rappresentanti di un importante stakeholder sono pressoché quotidiani. In merito a questo facciamo rilevare CHE MAI NESSUN CLIENTE CI HA FATTO SOTTOLINEARE ALCUNA CARENZA.

Nell'anno considerato il Dipartimento di Sanità Pubblica dell'AUSL Cesena ha effettuato un sopralluogo ispettivo presso la ns. sede produttiva. Gli ispettori hanno rilevato e verbalizzato che l'azienda non ha previsto né attuato azioni di riprogettazione atte a ridurre il rischio di sovraccarico biomeccanico, in particolare della movimentazione ripetuta degli arti superiori. L'azienda ha provveduto ad attuare le necessarie azioni di miglioramento ed a sottoporle alla verifica del Dipartimento di Sanità Pubblica, con esito pienamente conforme.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 9.13)

- La ns. unica proposta potrebbe essere quella di formulare INVITI alle parti interessate e pianificare le visite all'interno della ns. organizzazione.

Commenti e decisione del RSA e del RLSA

Partecipanti

Funzione	Nominativo	Firma
RD/RSA		
RSPP		
DSTA		
Coord. SGI		
RLSA		
RLSA		

NB: I DATI DI INPUT DEL PRESENTE RIESAME E BILANCIO SA8000 SONO STATI DEFINITI SULLA BASE DI INFORMAZIONI RACCOLTE DALLE PARTI INTERESSATE E DA REGISTRAZIONI RICONDUCIBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.16)

PROGRAMMA DI MIGLIORAMENTO E OBIETTIVI DEL SRS ANNO 2016

Obiettivo N	OBIETTIVO SPECIFICO	DESCRIZIONE DELLA MISURA DA ADOTTARE	Scadenza (entro il)	Responsabile dell'obiettivo
01	In caso di neo assunti con contratto di apprendistato, assicurarsi che il numero di ore di formazione previsto per gli apprendisti venga rispettato.	Iscrizione ai corsi indetti dalle associazioni di categoria	Entro la conclusione del contratto di apprendistato	RD
02	Miglioramento delle condizioni di sicurezza del personale all'interno dell'ambiente di lavoro	Acquisto di un defibrillatore e partecipazione di personale a corso dedicato	Settembre 2015	RSPP
03	Diminuzione dei provvedimenti disciplinari	Corso di formazione.	In funzione dei dati rilevati	RD
04	Mantenimento dello straordinario nei limiti consentiti	Controllo delle ore	Mensile	Addetto risorse umane
05	Esecuzione di verifiche interne per valutare il grado di conoscenza della documentazione prescrittiva del SRS.	Applicazione di test d'apprendimento associati alle singole mansioni/processi, da sottoporre a tutto il personale dipendente.	ANNUALE (in occasione incontri periodici)	Coord. SGI