

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 9.1.7)

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)
<p>Periodo analizzato</p> <p>Il nostro impegno a favore della tutela dei diritti dei bambini si concretizza nel non impiegare lavoro infantile, ed in periodiche elargizioni a favore di ONG/Associazioni (Telefono Azzurro/Rosa, Ass.ne L'Aquilone di Iqbal).</p> <p>Nel rispetto dei principi sanciti nei documenti emanati dall'ILO, nella nostra organizzazione non utilizziamo e, per quanto ci è possibile, evitiamo di collaborare con aziende per le quali vi possano essere ragionevoli dubbi che venga impiegato lavoro infantile.</p> <p>Nell'organizzazione aziendale vengono assunti solo lavoratori maggiorenni, per i quali verifichiamo la veridicità dei documenti presentati. Occasionalmente possono essere impiegati giovani lavoratori per periodi di stage nell'area amministrativa.</p>	
<p>Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive</p>	
<p>➤ In caso di neo assunti, accertarsi della veridicità della documentazione presentata e conservare tale documentazione come prova per verificarne l'età.</p>	

LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	(Rif. SA8000 , par 2)		
<p>Periodo analizzato</p> <p>MAI IN NESSUN CASO Linea Sterile utilizza metodi coercitivi per costringere i lavoratori all'esecuzione delle proprie funzioni.</p> <p>In Linea Sterile ogni lavoratore ha piena coscienza dei propri diritti e dei propri doveri.</p> <p>Al momento dell'assunzione, ad ogni dipendente vengono consegnati una copia del CCNL applicabile, dell'accordo aziendale, delle norme interne di comportamento e ne vengono illustrati i contenuti.</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>			
Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
Personale assunto a tempo indeterminato	10	0	3
Personale licenziato (per superamento termine conservazione del posto)	0	0	1
Personale licenziato (per giustificato motivo oggettivo)	1	0	0
Personale pensionato	0	2	3
Personale dimissionario per passaggio a differente attività lavorativa/personali	0	2	5
Personale cessato per scadenza contratto	8	6	8
<p>Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive</p>			
<p>➤ Mantenimento della situazione in essere, ovvero completa assenza di lavoro obbligato.</p>			

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 9.1.7)

SALUTE E SICUREZZA

(Rif. SA8000 , par 3)

Periodo analizzato

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

Nel corso del 2017 si sono verificati complessivamente n. 07 infortuni; analizzando le cause è emerso che:

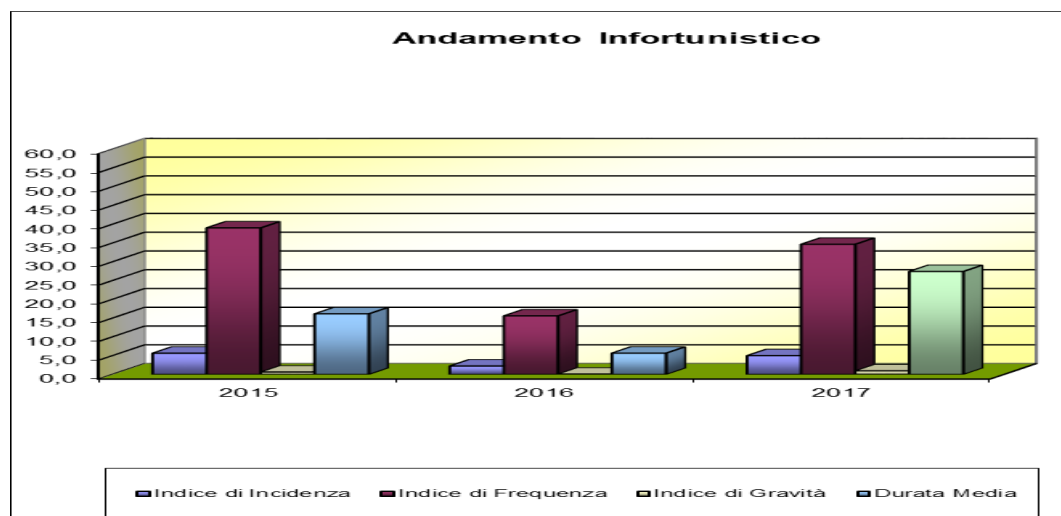
- n. 1 infortunio imputabile a cause imprevedibili;
- n. 2 infortuni per schiacciamento/frattura dita mano;
- n. 2 infortuni per scivolamento accidentale
- n. 2 infortuni per ferita da oggetti acuminati.

Dall'analisi degli infortuni occorsi si riscontrano alcuni infortuni collegati ad eventi totalmente accidentali e non sempre riconducibili a condizioni critiche della sicurezza dell'attività lavorativa

Analizzando anche la situazione del prospetto "incidenti e mancati 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		2015	2016	2017
N. lavoratori		124	134	140
N. ore lavorate/ anno (media)		179.295	192.375	201.887
N. infortuni		7	3	7
Giorni di assenza		113	17	192
Indice di Incidenza	II	5,6	2,2	5,0
Indice di Frequenza	IF	39,0	15,6	34,7
Indice di Gravità	IG	0,6	0,1	1,0
Durata Media	DM	16,1	5,7	27,4



Dall'analisi dei risultati emersi si evince che l'incremento dei valori è per la maggior parte imputabile alla presenza di un infortunio che ha richiesto un lungo periodo di degenza, ed una adeguata riabilitazione, (130 gg); ed a due infortuni non direttamente collegati all'attività lavorativa esercitata.

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 RICONDUCEBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.1.7)

SALUTE E SICUREZZA

(Rif. SA8000 , par 3)

Periodo analizzato

In data 17 ottobre 2017 si è svolta la riunione periodica annuale con il Medico Competente, il Datore di Lavoro/Delegato di funzioni, 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:

- a seguito dell'aggiornamento delle valutazioni del rischio: MMC, sovraccarico biomeccanico-arti superiori da movimenti ripetitivi, esposizione a campi elettromagnetici, esposizione ad agenti chimici e da esposizione al rumore dei lavoratori, nel Documento di Valutazione dei Rischi sono state aggiornate le sezioni relative ai rischi per la salute e per la sicurezza, ed i criteri e procedure di valutazione del rischio;
- 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 e contestualmente sono state analizzate, nel dettaglio, le prescrizioni/limitazioni mediche assegnate ai singoli dipendenti. Dall'analisi si evince che i dipendenti con prescrizioni/limitazioni sono circa il 10% del totale del personale: il MC informa che non si rilevano peggioramenti rispetto all'anno precedente.
- il Medico Competente ha visionato le valutazioni del rischio aggiornate; dove riscontra un generale miglioramento dei risultati. Si segnala che a seguito dell'agg.to delle valutazioni del rischio il Medico Competente ha ritenuto necessario aggiornare in data 15/09/2017 il protocollo sanitario.
- Per quanto riguarda l'analisi delle malattie professionali, nel 2017 sono state gestite le tre denunce di malattia professionale inviateci. Alla data di stesura del presente riesame, non avendo ricevuto nessun riscontro da parte dell'INAIL si presuppone che le pratiche siano da considerarsi chiuse.

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

In merito alla decisione di effettuare annualmente anche un sopralluogo presso i guardaroba serviti, nel mese di giugno il Medico Competente lo ha effettuato presso il guardaroba di Pesaro.

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 2017 - obiettivo n. 01: Redazione del documento di identificazione e valutazione dei rischi*, nell'anno considerato il documento è stato redatto.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
N° componenti squadre primo soccorso	16	15	16
N° componenti squadre gestione emergenze	19	18	18
N° incaricati all'utilizzo del defibrillatore	--	12	13
N° preposti per la sicurezza	13	12	14
Personale soggetto a sorveglianza sanitaria	124	127	147
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)

- Monitoraggio costante del documento di identificazione e valutazione dei rischi **(obiettivo n. 01)**

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 9.1.7)

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

Periodo analizzato

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 4 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, UILTEC-UIL.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
N° personale iscritto al sindacato	68	69	71
% personale iscritto al sindacato	52%	49%	50%
N° sigle sindacali rappresentate in azienda	3	3	3
N° componenti RSU	4	4	4
N° ore di permesso sindacale usufruite	111	122	171
N° assemblee sindacali	7	4	2
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 RICONDUCEBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.1.7)

DISCRIMINAZIONE

(Rif. SA8000, par 5)

Periodo analizzato

Al 31 dicembre 2017 erano impiegati presso Linea Sterile n. **143** dipendenti così suddivisi:

111 lavoratrici

32 lavoratori

così suddivisi per tipologia di contratto:

- 10 Dipendenti con contratto a termine full-time
- 08 Dipendenti con contratto a termine part-time
- 01 Dipendenti con contratto di sostituzione maternità part-time
- 01 Dipendenti con contratto di sostituzione maternità full-time
- 01 Dipendenti con contratto di sostituzione malattia full-time
- 01 Dipendenti con contratto di sostituzione aspettativa full-time
- 23 Dipendenti con contratto a tempo indeterminato full-time
- 98 Dipendenti con contratto a tempo indeterminato part-time

e così suddivisi nei seguenti reparti per modulo di area, in base al nuovo sistema classificatorio:

Dirigente	1 uomo
Quadri	5 uomini al D2
Amministrazione	8 donne (n.1 al C3 – n. 6 al B3 – n. 1 al B2) e 1 uomo al C3
Responsabili di funzione	2 uomini e 2 donne al C3
Manutenzione	3 uomini (n.1 al C2 – n.1 al B2 – n.1 al A3) 0 donne
Lavaggio	13 uomini (n.2 al B3 – n. al A3 – n.6 al A2– n.3 al A1) e 2 donna al A2
Stiratura	48 donne (n.4 al C1 – n.5 al B2 – n.8 al B1 – n.23 al A3 – n.4 al A2 – n. 4 al A1) e 1 uomo al A1
Magazzino	6 donne (n.3 al B2 - n.2 al B1 – n. 1 al A2) e 4 uomini (n.1 al B2 - n.1 al B1 – n. 1 al A3 - n.1 al A2)
Sterilizzazione	19 donne (n.2 al C1 – n.6 al B2 – n.8 al B1 – n.2 al A3 - n.1 al A2) 0 uomini
Guardaroba esterni	26 donne (n.1 al B3 – n.1 al B2 – n.2 al B1 – n.14 al A3 – n.8 al A2) 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. 12 dai 18 ai 29
- n. 80 dai 30 ai 50
- n. 51 oltre i 51 anni

Anche in questo caso è facile comprendere che nemmeno l'età dei lavoratori è fattore di discriminazione.

Nell'anno considerato n. 13 lavoratori hanno goduto dei congedi previsti dalla Legge 104/1992: questo non ha influito sul loro percorso di carriera.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 par 5)

- Continuare a perseguire 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 9.1.7)

PRATICHE DISCIPLINARI

(Rif. SA8000 , par 6)

Periodo analizzato

Dall'analisi del "Registro provvedimenti disciplinari anno 2017" al 31/12/2017 è emerso che a parte i richiami verbali, effettuati per ritardi sul posto di lavoro, non partecipazione a corsi programmati, non presentazione a visite pianificate, contegno verso i superiori ed i colleghi di lavoro, e per non corretta esecuzione del lavoro affidato, i quali non hanno dato seguito a provvedimenti disciplinari, sono state inviate:

- n. 11 contestazioni relative a notifiche per mancata timbratura del badge personale, per le quali sono state accolte le giustificazioni dei dipendenti;
- n. 1 contestazione che ha dato luogo a richiamo scritto per la non corretta esecuzione dell'attività svolta;
- n. 4 contestazioni che hanno dato luogo al richiamo scritto con successiva comminazione del provv.to in una sospensione per un'intera giornata lavorativa, per l'assenza ingiustificata sul posto di lavoro, e per danneggiamento del materiale.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
N° richiami verbali	49	35	46
N° richiami scritti	2	3	5
N° multe	1	0	0
N° sospensioni	0	0	0
N° licenziamenti disciplinari	0	0	0

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 par 6)

- Mantenere registrazioni adeguate e precise relative a tutti i casi di azioni disciplinari

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 RICONDUCEBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.1.7)

ORARIO DI LAVORO

(Rif. SA8000 , par 7)

Periodo analizzato

L'orario di lavoro applicato presso la ns. organizzazione è, nella quasi totalità dei casi, di tipo part-time: 107 contratti part-time su 143 contratti totali.

Questo tipo di organizzazione consente di potere impiegare un numero maggiore di addetti, e sottopone il personale ad un minor stress psico-fisico.

Come da *programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2017 - obiettivo n. 02, 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 31/12/2017 è emerso che:*

- ✓ nella settimana dal 06 al 11 marzo è avvenuto il superamento della durata media dell'orario settimanale (comprese le ore di straordinario), come previsto dal CCNL, da parte della coordinatrice dei guardaroba e della referente del guardaroba di Cesena. Il superamento è da imputarsi all'attività di formazione relativa all'avvio del distributore automatico divise di Cesena;
- ✓ nella settimana dal 22 al 27 maggio è avvenuto il superamento della durata media dell'orario settimanale (comprese le ore di straordinario), come previsto dal CCNL, da parte del capoturno del reparto lavaggio. Il superamento è da imputarsi all'assenza per ferie del referente del reparto ed incremento di lavoro;
- ✓ nel mese di maggio è avvenuto il superamento della durata media dell'orario settimanale (comprese le ore di straordinario), come previsto dal CCNL, da parte della coordinatrice dei guardaroba. Il superamento è da imputarsi all'installazione del distributore automatico delle divise appese al guardaroba di Cesena con relativa formazione agli operatori;
- ✓ nella settimana dall'08 al 13 maggio è avvenuto il superamento della durata media dell'orario settimanale (comprese le ore di straordinario), come previsto dal CCNL, da parte di un'addetta al guardaroba di Cesena. Il superamento è da imputarsi all'installazione del distributore automatico delle divise appese al guardaroba di Cesena con relativa formazione;
- ✓ nella settimana dal 26 giugno al 01 luglio è avvenuto il superamento della durata media dell'orario settimanale (comprese le ore di straordinario), come previsto dal CCNL, da parte della coordinatrice dei guardaroba. Il superamento è da imputarsi alla sostituzione/assegnazione delle nuove divise al distributore automatico di Forlì;
- ✓ nelle settimane dal 25 al 30 settembre e dal 02 al 07 ottobre è avvenuto il superamento della durata media dell'orario settimanale (comprese le ore di straordinario), come previsto dal CCNL, da parte del capogruppo logistica- magazzino. Il superamento è da imputarsi alla riorganizzazione interna del reparto;
- ✓ nelle settimane dal 02 al 07 e dal 09 al 14 ottobre è avvenuto il superamento della durata media dell'orario settimanale (comprese le ore di straordinario), come previsto dal CCNL, da parte del capogruppo logistica- magazzino. Il superamento è da imputarsi alla riorganizzazione interna del reparto e delle risorse umane.

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

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
N° contratti part-time (tutti orizzontali)	106	118	107
N° contratti full-time	25	24	36
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. 02**)

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 9.1.7)

RETRIBUZIONE

(Rif. SA8000 , par 8)

Periodo analizzato

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 13/07/2016 (ipotesi di accordo) e 11/05/2017 (accordo integrativo) è stato rinnovato il CCNL con decorrenza 01/07/2015-31/03/2019. Oltre agli aggiornamenti di profilo normativo, è stata concordata l'erogazione di un aumento economico suddiviso in 3 tranches (scadenza 01/07/2016-01/07/2017-01/07/2018).

Nel mese di luglio, è stato regolarmente erogato l'aumento retributivo previsto dal nuovo CCNL.

Rispetto alla retribuzione prevista dal CCNL, sulla base dell'erogazione annuale del premio di produzione aziendale, la retribuzione risulta superiore del +8,25% (riferito al modulo A3).

L'azienda mette in evidenza che:

- 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 01/01/2015 vengono corrisposti, 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.

L'organizzazione provvede ad illustrare al dipendente le modalità di lettura della busta paga; in caso di necessità è disponibile un apposito servizio di assistenza a cura delle addette risorse umane in un giorno prestabilito mensile.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
N° contratti a tempo indeterminato	123	121	121
N° contratti a tempo determinato	5	16	18
N° contratti di sostituzione maternità/malattia/aspettativa	1	4	4
N° contratti in apprendistato	0	0	0
N° contratti interinali	2	1	0

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 par 8)

- Garantire che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga.

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 RICONDUCEBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.1.7)

SISTEMA DI GESTIONE:		(Rif. SA8000 par.9)	
POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE		(Rif. SA8000 par.9.1)	
Periodo analizzato			
<p>Come da <i>programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2017 - obiettivo n. 03</i>, nell'anno esaminato era stata stabilita l'effettuazione della revisione della Politica di Responsabilità Sociale che è stata regolarmente aggiornata.</p> <p>Copia del documento della Politica è stato consegnato a tutte le maestranze ed ai nuovi assunti in occasione dell'incontro informativo interno. Copia della Politica e dello Standard SA8000 vengono inoltre affisse in bacheca.</p> <p>La divulgazione globale della ns. Politica SA8000 è applicata tramite la consultazione del ns. sito internet.</p>			
Indicatori di prestazione	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
% 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		(Rif. SA8000 3.4, 3.5, 9.2)	
RAPPRESENTANTI DELL'AZIENDA		(Rif. SA8000 3.4, 3.5, 9.2)	
Periodo analizzato			
<p>Per quanto riguarda la composizione del Social Performance Team, la ns. Organizzazione ritiene adeguata una rappresentanza composta da due rappresentanti dei lavoratori e due rappresentanti del management, per un totale di quattro componenti.</p> <p>L'organizzazione ha inoltre nominato un rappresentante del senior management, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale</p> <p>Sono 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.</p> <p>Si evidenzia che il Comitato per la salute e sicurezza è costituito dal personale aziendale che già compone il Social Performance Team.</p>			
Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive		(Rif. SA8000 3.4, 3.5, 9.2)	
<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 RICONDUCEBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.1.7)

**Risultato del riesame della documentazione e valutazione della pianificazione del SRS
PROCEDURE E REG.NI e IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI (Rif. SA8000 9.1, 9.3)**

Periodo analizzato

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

- manuale SA8000
- procedure
- Identificazione e valutazione dei rischi

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, verrà applicata quella più restrittiva per l'azienda e maggiormente a favore del personale.

Come da *programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2017 - obiettivo n. 04*, nell'anno considerato era stata stabilita l'effettuazione della revisione della documentazione di sistema vigente per allineamento al passaggio SA8000:2014 che però è stata aggiornata al 12/03/2018.

Mentre la redazione del Documento di identificazione e valutazione dei rischi che è stata effettuata al 15/05/2017.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA8000 9.1, 9.3)

- Implementazione continua della documentazione in base all'evoluzione del sistema.

Risultati degli audit interni periodici

MONITORAGGIO (Rif. SA8000 9.4)

Periodo analizzato

Nell'anno considerato l'azienda ha concentrato l'impegno sulla valutazione dei rischi e sugli incontri del SPT, ma non ha organizzato l'effettuazione di audit interni periodici, almeno non per tutti i requisiti della norma (il requisito salute e sicurezza è stato verificato in occasione dell'effettuazione dell'audit interno in conformità alla norma BS OHSAS 18001)

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA8000 9.4)

- Puntuale conduzione di audit interni.

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 9.1.7)

Risultati del programma di formazione (Responsabilità Sociale e sicurezza)

COINVOLGIMENTO INTERNO e FORMAZIONE

(Rif. SA8000 3.6,9.5, 9.9)

Periodo analizzato

Nel corso dell'anno 2017 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 04 e 08 novembre il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ha partecipato al corso "di aggiornamento per RSPP - modulo B organizzato da Assoform;
- in data 01 dicembre la Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ha partecipato al corso: "di aggiornamento per RLS", organizzato da Assoform;
- in data 13 aprile le Rappresentanti dei Lavoratori per la SA 8000 hanno partecipato al corso "Introduzione alla norma SA8000:2014" organizzato dal Eurostudio
- nei mesi di marzo, giugno e dicembre, sette dipendenti hanno partecipato al corso di aggiornamento per "addetti alla squadra pronto soccorso - rischio basso" organizzato da Program;
- in data 13 dicembre il capo gruppo del reparto lavaggio ha partecipato al "corso per preposti" organizzato da Program;
- in data 02 febbraio l'addetta risorse umane ha partecipato al corso "Privacy cosa cambia con il nuovo regolamento europeo" organizzato da Rete PMI Romagna;
- 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 generale, sicurezza specifica di base, rischio macchine ed attrezzature, rischio biologico per attività non sanitarie, videoterminale ed attività di ufficio, dispositivi di protezione individuale, lavori in altezza) della durata variabile, tenutisi presso la ditta Program.

Oltre a quanto sopra descritto, a tutto il personale neo assunto viene svolta attività di informazione (secondo quanto previsto dalla ns. PRC 004 informazione, formazione ed addestramento 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 obiettivi:

la valutazione periodica dell'efficacia delle attività formative svolte 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 2017 - 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 2018.

e di fornire a tutto il personale un'adeguata informazione sul ruolo e le prerogative del SPT (*da programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2017 - obiettivo n. 06*), effettuata in occasione degli incontri periodici con i dipendenti.

Indicatori di prestazione	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
Corsi salute e sicurezza: N° lavoratori partecipanti	120	66	54
Corsi salute e sicurezza: ore/uomo complessive	736	403	154
N° corsi riguardanti la salute e sicurezza	42	54	35

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 RICONDUCEBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.1.7)

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA8000 3.6, 9.5, 9.9)

- Continuare a garantire che tutto il personale, anche di nuova assunzione, riceva una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza per una corretta applicazione dello standard SA8000, valutando periodicamente l'efficacia della formazione svolta (**obiettivo n. 03**).

**Gestione e risoluzione dei reclami interni del personale, azioni correttive e azioni preventive
RECLAMI, AZIONI CORRETTIVE e PREVENTIVE (Rif. SA8000 9.6, 9.8)**

Periodo analizzato

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 2017 le segnalazioni/problematiche emerse riguardano i seguenti aspetti:

- 21 inosservanza regolamento aziendale;
- 3 comportamento scorretto verso i superiori ed i colleghi di lavoro
- 16 non corretta esecuzione del lavoro affidatogli;
- 8 superamento del massimo di ore di straordinario consentite -*analizzate nel paragrafo orario di lavoro*
- 11 mancata timbratura, in ingresso e/o in uscita non preventivamente comunicata al responsabile;

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

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
N° segnalazioni e reclami pervenuti e gestiti	64	39	59
% risoluzioni positive dei reclami	98%	100%	98%
N° di NC rilevate dall'ente di certificazione	0	1 minore	2 minori

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA 8000 9.6, 9.8)

- L'obiettivo dell'organizzazione è quello di trasformare le segnalazioni di problematiche in suggerimenti per il miglioramento del processo produttivo.
- Coinvolgimento del SPT nel monitoraggio delle AC e AP attinenti a SA8000

**Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate
COMUNICAZIONI ESTERNE (Rif. SA8000 9.7)**

Periodo analizzato

L'organizzazione è sempre disponibile a collaborare con gli auditor esterni per l'effettuazione di audit con o senza preavviso per attestare la conformità ai requisiti dello standard.

E' comunque sempre disponibile anche eventuali verifiche da parte di stakeholders.

Inoltre per quanto 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 importanti stakeholder sono pressoché quotidiani. In merito a questo facciamo rilevare CHE MAI NESSUN CLIENTE HA SEGNALATO ALCUNA DISCORDANZA DAI PRINCIPI DELLA NORMA.

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.

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 RICONDUCEBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.1.7)

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 9.7)

- Coinvolgimento delle parti interessate nel processo di conformità allo standard SA8000 (**obiettivo n. 04**).

Risultati valutazione e monitoraggio

GESTIONE DEI FORNITORI e DEGLI APPALTATORI (Rif. SA8000 9.10)

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 2017 sono proseguite azioni di indagine specifica su quei fornitori sui quali è maggiore il nostro potere di influenza e controllo.

Nell'anno considerato era stata stabilita l'effettuazione della revisione della procedura di valutazione e monitoraggio fornitori, per il passaggio alla nuova edizione della SA8000, che è stata però aggiornata al 31/01/2018.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA8000 9.10)

- Coinvolgimento continuo dei fornitori al rispetto dei requisiti della norma SA8000.

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 RICONDUCEBILI AL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (Rif. SA8000 9.1.7)

PROGRAMMA DI MIGLIORAMENTO E OBIETTIVI DEL SRS ANNO 2018

Obiettivo N	OBIETTIVO SPECIFICO	DESCRIZIONE DELLA MISURA DA ADOTTARE	Scadenza (entro il)	Responsabile dell'obiettivo
01	Monitoraggio costante del documento di identificazione e valutazione dei rischi	Pianificazione incontri dedicati del Social Performance Team	Annuale	SPT
02	Mantenimento dello straordinario nei limiti consentiti	Controllo delle ore.	Mensile	Addetto risorse umane
03	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
04	Coinvolgimento delle parti interessate nel processo di conformità allo standard SA8000	Verifica ed aggiornamento delle parti interessate presenti nell'attuale elenco	31/10/2018	SPT