

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)

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)
Periodo analizzato	
<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.</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 verificiamo la veridicità dei documenti presentati. Occasionalmente possono essere impiegati giovani lavoratori per periodi di stage nell'area amministrativa.</p>	
Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive	
(Rif. SA8000 par 1)	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ In caso di neo assunti, accertarsi della veridicità della documentazione presentata e conservare tale documentazione come prova per verificarne l'età. 	

LAVORO FORZATO O OBBLIGATO	(Rif. SA8000 , par 2)		
Periodo analizzato			
<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 2016	Anno 2017	Anno 2018
Personale assunto a tempo indeterminato	0	3	5
Personale licenziato (per superamento termine conservazione del posto)	0	1	0
Personale licenziato (per giustificato motivo oggettivo)	0	0	1
Personale pensionato	2	3	2
Personale dimissionario per passaggio a differente attività lavorativa/personali	2	5	6
Personale cessato per scadenza contratto	6	8	7
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 9.1.7)

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 2018 si sono verificati complessivamente n. 04 infortuni; analizzando le cause è emerso che:

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

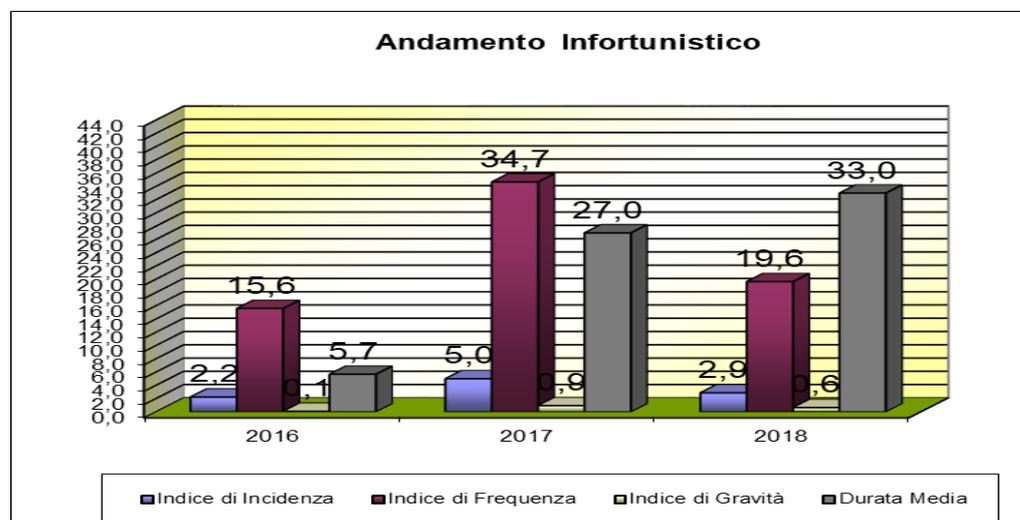
Dall'analisi degli infortuni occorsi si riscontrano alcuni infortuni collegati ad eventi totalmente accidentali e non sempre riconducibili a condizioni critiche della sicurezza dell'attività lavorativa

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.

Nella tabella che segue si vuole evidenziare che un infortunio occorso a dic. 2017, si è concluso a febbraio 2018, nei dati analizzati non è stato quindi inserito 1 infortunio, ma solo i 59 gg. di assenza.

Nell'ultima colonna sono indicati i parametri riferiti ai soli infortuni occorsi nel 2018.

Parametro/ anno		2016	2017	2018	2018
N. lavoratori		134	140	139	139
N. ore lavorate/ anno (media)		192.375	201.887	203.684	203684
N. infortuni		3	7	4	4
Giorni di assenza		17	189	132	73
Indice di Incidenza	II	2,2	5,0	2,9	2,9
Indice di Frequenza	IF	15,6	34,7	19,6	19,6
Indice di Gravità	IG	0,1	0,9	0,6	0,4
Durata Media	DM	5,7	27,0	33,0	18,3



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)

Dall'analisi dei risultati emersi si evince che l'incremento dei valori è per la maggior parte imputabile alla presenza di un infortunio occorso nel dicembre 2017 (imputati nel 2018 gg. 59) ed ad un incidente stradale non direttamente collegato all'attività lavorativa esercitata.

Periodo analizzato

In data 10 ottobre 2018 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 delle disposizioni impartite dalla Medicina del Lavoro dell'AUSL della Romagna alla ns. capogruppo inerenti il rischio biologico presente presso l'ente, considerato che si tratta di indicazioni su malattie trasmissibili per via area e che i ns. operatori nello svolgimento della loro attività presso i guardaroba non vengono a contatto con i pazienti, il Medico Competente ha suggerito considerare ed eventualmente integrare la sezione specifica del DVR

➤ 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 rianalizzato la valutazione dell'esposizione al rumore dei lavoratori e visti i livelli di esposizione per le mansioni di addetto stiratura/spedizioni/cernita ingresso ed addetto stiratura/spedizioni/cernita lavato ha ritenuto necessario aggiornare il protocollo sanitario inserendo l'esame audiometrico all'assunzione ed a richiesta;

➤ Per quanto riguarda l'analisi delle malattie professionali, nel 2018 sono state gestite le due 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 febbraio il Medico Competente lo ha effettuato presso i guardaroba di Cattolica e Riccione.

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: Monitoraggio costante del documento di identificazione e valutazione dei rischi*, nell'anno considerato il documento è stato aggiornato

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018
N° componenti squadre primo soccorso	15	16	16
N° componenti squadre gestione emergenze	18	18	18
N° incaricati all'utilizzo del defibrillatore	12	13	12
N° preposti per la sicurezza	12	14	16
Personale soggetto a sorveglianza sanitaria	127	147	145
N° sopralluoghi del Medico Competente	2	2	3
N° riunioni periodiche sicurezza	1	1	1

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)

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)**
- Sensibilizzazione del personale per ridurre gli incidenti/infortuni **(obiettivo n. 02)**
- Miglioramento dei movimenti ripetitivi con l'acquisto di carrelli con fondo mobile **(obiettivo n. 03)**
- Riduzione MMC con l'acquisto di un autocarro con sponda idraulica presso il guardaroba di Pesaro **(obiettivo n. 04).**

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 2016	Anno 2017	Anno 2018
N° personale iscritto al sindacato	69	71	74
% personale iscritto al sindacato	49%	50%	51%
N° sigle sindacali rappresentate in azienda	3	3	3
N° componenti RSU	4	4	4
N° ore di permesso sindacale usufruite	122	171	102
N° assemblee sindacali	4	2	4
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 9.1.7)

DISCRIMINAZIONE

(Rif. SA8000, par 5)

Periodo analizzato

Al 31 dicembre 2018 erano impiegati presso Linea Sterile **n. 144** dipendenti così suddivisi:

105 lavoratrici

39 lavoratori

così suddivisi per tipologia di contratto:

- 01 Dipendenti con contratto a termine full-time
- 18 Dipendenti con contratto a termine part-time
- 01 Dipendenti con contratto di sostituzione aspettativa part-time
- 02 Dipendenti con contratto di apprendistato full-time
- 25 Dipendenti con contratto a tempo indeterminato full-time
- 94 Dipendenti con contratto a tempo indeterminato part-time
- 02 Dipendenti con contratto interinale part-time
- 01 Dipendenti con contratto interinale full-time

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

Dirigente	1 uomo
Quadri	4 uomini al D2
Amministrazione	7 donne (n.1 al C3 – n. 6 al B3) e 1 uomo al C3
Responsabili di funzione	2 donne al C3 e 3 uomini (n.1 al D2 – n. 2 al C3)
Manutenzione	3 uomini (n.1 al C2 – n.1 al B3 – n.1 al B2) 0 donne
Lavaggio	15 uomini (n.2 al B3 – n.2 al A3 – n.6 al A2– n.5 al A1) e 1 donna al A2
Stiratura	50 donne (n.3 al C1 – n.4 al B2 – n.9 al B1 – n.22 al A3 – n.3 al A2 – n. 9 al A1) e 2 uomini (n. 1 al A3 – n.1 al A2)
Magazzino	5 donne (n.3 al B2 - n.1 al B1 – n. 1 al A2) e 5 uomini (n.2 al B2 - n.1 al B1 – n. 1 al A3 - n.1 al A2)
Sterilizzazione	18 donne (n.2 al C1 – n.6 al B2 – n.8 al B1 – n.2 al A3) 0 uomini
Guardaroba esterni	22 donne (n.2 al B3 – n.2 al B1 – n.13 al A3 – n.5 al A2) e 5 uomini (n.1 al B3 - n.1 al A2 – n.3 al A1)

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. 15 dai 18 ai 29
- n. 75 dai 30 ai 50
- n. 54 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. 14 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 2018" al 31/12/2018 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 e/o colleghi di lavoro, e per non corretta esecuzione del lavoro affidato, i quali non hanno dato seguito a provvedimenti disciplinari, sono state inviate:

- n. 12 contestazioni relative a notifiche per mancata timbratura del badge personale, per le quali sono state accolte le giustificazioni dei dipendenti;
- n. 9 contestazioni che hanno dato luogo a richiamo scritto per la non corretta esecuzione dell'attività svolta e/o per contegno irrispettoso verso superiori e/o colleghi;
- n. 3 contestazioni che hanno dato luogo al richiamo scritto con successiva comminazione del provv.to in una multa e in due sospensioni per l'intera giornata lavorativa, per l'assenza ingiustificata sul posto di lavoro, e l'uscita anticipata dal posto di lavoro senza autorizzazione.

In merito ad n. 1 contestazione inerente alla non corretta esecuzione dell'attività svolta, sono state accolte le giustificazioni presentate dal dipendente.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018
N° richiami verbali	35	46	50
N° richiami scritti	3	5	9
N° multe	0	0	1
N° sospensioni	0	0	2
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: 115 contratti part-time su 144 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 2018 - 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 31/12/2018 è emerso che:

- ✓ Nella settimana dal 08 al 13 gennaio è avvenuto il superamento della durata media dell'orario settimanale (comprese le ore di straordinario), come previsto dal CCNL, da parte del capogruppo del reparto magazzino. La causa che ha determinato il superamento dei limiti previsti per legge è da imputarsi all'effettuazione dell'inventario di magazzino eseguito nella giornata di sabato.
- ✓ 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 dell'assistente di produzione. La causa che ha determinato il superamento dei limiti previsti per legge è da imputarsi alla sostituzione del collega assente per ferie ed alla partecipazione alla riunione pomeridiana per l'analisi degli indici mensili.
- ✓ Nella settimana dal 16 al 20 luglio è avvenuto il superamento della durata media dell'orario settimanale (comprese le ore di straordinario), come previsto dal CCNL, da parte del capogruppo sistema cernita divise. La causa che ha determinato il superamento dei limiti previsti per legge è da imputarsi alla sostituzione della collega assente per ferie.
- ✓ Nella settimana dal 26 al 30 novembre è avvenuto il superamento della durata media dell'orario settimanale (comprese le ore di straordinario), come previsto dal CCNL, da parte del capogruppo sistema cernita divise. La causa che ha determinato il superamento dei limiti previsti per legge è da imputarsi alla sostituzione della collega assente per ferie ed alla partecipazione alla riunione pomeridiana per l'analisi degli indici mensili.
- ✓ Nella settimana dal 03 al 07 dicembre 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. La causa che ha determinato il superamento dei limiti previsti per legge è da imputarsi all'installazione e avvio del distributore divise capi piegati al blocco operatorio del presidio di Rimini e conseguente formazione agli operatori del guardaroba di Rimini.

In merito alle rilevazioni sopra riportate, 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.

Si evidenzia inoltre che per esigenze produttive ai due addetti allo smistamento biancheria pulita nelle giornate del 07 e 08 agosto è stato richiesto di effettuare un cambio turno di lavoro che ha determinato il non rispetto delle 11 ore di riposo giornaliere. Ribadito al Responsabile Produzione di verificare i termini dei riposi previsti per legge prima di effettuare cambi turni di lavoro.

Pur considerando le esigenze produttive, si evidenzia che nell'anno considerato è stata accolta la richiesta di una dipendente di ridurre l'orario lavorativo.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018
N° contratti part-time (tutti orizzontali)	118	107	115
N° contratti full-time	24	36	29
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. 05**)

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 gennaio, 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 +8,12% (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 2016	Anno 2017	Anno 2018
N° contratti a tempo indeterminato	121	121	119
N° contratti a tempo determinato	16	18	19
N° contratti di sostituzione maternità/malattia/aspettativa	4	4	1
N° contratti in apprendistato	0	0	2
N° contratti interinali	1	0	3

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 RICONDUCIBILI 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			
Nell'anno considerato la Politica di Responsabilità Sociale è stata regolarmente aggiornata: all'interno del documento è stato evidenziato che le segnalazioni potranno essere inviata direttamente via mail al Social Performance Team (creata mail dedicata).			
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.			
La divulgazione globale della ns. Politica SA8000 è applicata tramite la consultazione del ns. sito internet.			
Indicatori di prestazione	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018
% 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)	
➤ 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			
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.			
L'organizzazione ha inoltre nominato un rappresentante del senior management, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale			
Sono presenti in azienda, in materia di salute e sicurezza, la figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (esterno-designato dal 07/05/2018, che possiede i requisiti richiesti dall'accordo Stato/Regioni) e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.			
Si evidenzia che il Comitato per la salute e sicurezza è costituito dal personale aziendale che già compone il Social Performance Team.			
Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive		(Rif. SA8000 3.4, 3.5, 9.2)	
➤ 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
PIANIFICAZIONE - IMPLEMENTAZIONE (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.

Per l'allineamento al passaggio SA8000:2014, nell'anno considerato sono stati aggiornati sia il Manuale che le relative procedure; così come è stato riaggiornato il Documento di identificazione e valutazione dei rischi.

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 del programma di formazione (Responsabilità Sociale e sicurezza)
PIANIFICAZIONE/IMPLEMENTAZIONE - SALUTE E SICUREZZA (Rif. SA8000 3.6, 9.9.1)

Periodo analizzato

Nel corso dell'anno 2018 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;
- la Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, ha partecipato al corso annuale: "di aggiornamento per RLS", organizzato da Assoform;
- una dipendente ha partecipato al corso di aggiornamento triennale per "addetti alla squadra pronto soccorso - rischio basso" organizzato da Program;
- cinque dipendenti hanno partecipato al corso di aggiornamento triennale per "addetti alla squadra antincendio-rischio medio" organizzato da Program;
- otto dipendenti hanno partecipato al corso di aggiornamento "preposti" organizzato da Program
- l'Amministratore Delegato ha partecipato al corso di aggiornamento "dirigenti" organizzato da Program
- undici dipendenti hanno partecipato al corso di aggiornamento biennale "sull'utilizzo del defibrillatore", organizzato dall'Associazione Salvamento Romagna
- due dipendenti hanno partecipato al corso " carrelli elevatori" organizzato da Assoform;
- un dipendente ha partecipato al corso " PES/PAV/PEI" organizzato da Assoform;
- l'addetta risorse umane ha partecipato al corso "Il nuovo regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali e l'attuale normativa Privacy" organizzato da Assoform;
- la coord. SGI ha partecipato al seminario "Il nuovo regolamento europeo in materia dei dati personali" organizzato da Assosistema;
- la coord. SGI ha partecipato al seminario di approfondimento sulle novità del CCNL, organizzato da Assosistema;
- la coord. SGI ha partecipato al seminario "welfare aziendale, un'occasione imperdibile" organizzato da Compagnia delle Opere-Romagna;
- la coord. SGI ha partecipato al seminario di approfondimento "Decreto dignità" organizzato da Confimi Romagna;
- le addette risorse umane e la coord. SGI hanno partecipato al corso "Adeguamento al nuovo regolamento europeo in materia di protezione dei dati" 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 9.1.7)

- in relazione ai rischi connessi con la propria mansione, nell'anno considerato, tutti i dipendenti neo assunti ed i dipendenti come aggiornamento periodico della sicurezza, hanno partecipato ai corsi per la sicurezza (formazione generale, agg.to giuridico normativo, sicurezza specifica di base, rischio macchine ed attrezzature, rischio biologico per attività non sanitarie, videoterminale ed attività di ufficio, rischio chimico) 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 obiettivo 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 2018 - obiettivo n. 03*). 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 2019.

Indicatori di prestazione	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018
Corsi salute e sicurezza: N° lavoratori partecipanti	66	54	52
Corsi salute e sicurezza: ore/uomo complessive	403	154	357
N° corsi riguardanti la salute e sicurezza	54	35	40

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive **(Rif. SA8000 3.6, 9.9.1)**

- 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. 06**).

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 2018 sono proseguite azioni di indagine specifica su quei fornitori sui quali è maggiore il nostro potere di influenza e controllo.

Nell'anno considerato è stata revisionata la procedura di valutazione e monitoraggio fornitori, per il passaggio alla nuova edizione della SA8000.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 9.10)

- Coinvolgimento continuo dei fornitori al rispetto dei 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 9.1.7)

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 2018 le segnalazioni/problematiche emerse riguardano i seguenti aspetti:

- 32 inosservanza regolamento aziendale (ritardi, turni sbagliati, mancata partecipazione corsi sicurezza e/o sorveglianza sanitaria);
- 6 comportamento scorretto verso i superiori ed i colleghi di lavoro
- 25 non corretta esecuzione del lavoro affidatogli;
- 5 superamento del massimo di ore di straordinario consentite -*analizzate nel paragrafo orario di lavoro*
- 12 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 2016	Anno 2017	Anno 2018
N° segnalazioni e reclami pervenuti e gestiti	39	59	80
% risoluzioni positive dei reclami	100%	98%	100%
N° di NC rilevate dall'ente di certificazione	0	0	1

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

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 9.7)

- Identificare quali parti interessate coinvolgere nel processo di conformità con 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 9.1.7)

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

STAKEHOLDER ACCESSO ALLA VERIFICA

(Rif. SA8000 9.13)

Periodo analizzato

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 importanti stakeholder sono pressoché quotidiani.

In merito a questo facciamo rilevare CHE MAI NESSUN CLIENTE HA SEGNALATO ALCUNA DISCORDANZA DAI PRINCIPI DELLA NORMA.

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive

(Rif. SA8000 9.13)

- La ns. proposta è quella di formulare specifici INVITI alle parti interessate per 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 9.1.7)

PROGRAMMA DI MIGLIORAMENTO E OBIETTIVI DEL SRS ANNO 2019

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	Riduzione degli incidenti/infortuni	Corso di formazione e sensibilizzazione del personale	31/12/2019	RSPP
03	Miglioramento dei movimenti ripetitivi	Acquisto di carrelli con fondo mobile	31/12/2019	DSTA
04	Riduzione MMC	Acquisto di un autocarro con sponda idraulica presso il guardaroba di Pesaro	31/07/2019	DSTA
05	Mantenimento dello straordinario nei limiti consentiti	Controllo delle ore.	Mensile	Addetto risorse umane
06	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

