

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)
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. Nell'organizzazione aziendale vengono assunti solo lavoratori maggiorenni, per i quali verifichiamo la veridicità dei documenti presentati.</p> <p>Nell'anno considerato erano presenti in azienda n. 6 dipendenti con contratto di apprendistato, per i quali è obbligatorio far svolgere solo per la prima annualità 40 ore di formazione esterna trasversale e professionalizzante + 80 ore di formazione on the job per ogni annualità.</p> <p>L'azienda verifica la puntuale effettuazione della formazione prevista.</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 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 2017	Anno 2018	Anno 2019
Personale assunto a tempo indeterminato/	3	7	8
Personale licenziato (per superamento termine conservazione del posto)	1	0	0
Personale licenziato (per giustificato motivo oggettivo)	0	1	1
Personale pensionato/ dimissione volontarie/ risoluzione consensuale	3	3	7
Personale dimissionario per passaggio a differente attività lavorativa/personali	5	6	10
Personale cessato per scadenza contratto	8	7	15
Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive			
(Rif. SA8000 par 2)			
<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 RICONDUCEBILI 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 2019 si sono verificati complessivamente n. 08 infortuni, analizzando le cause è emerso che:

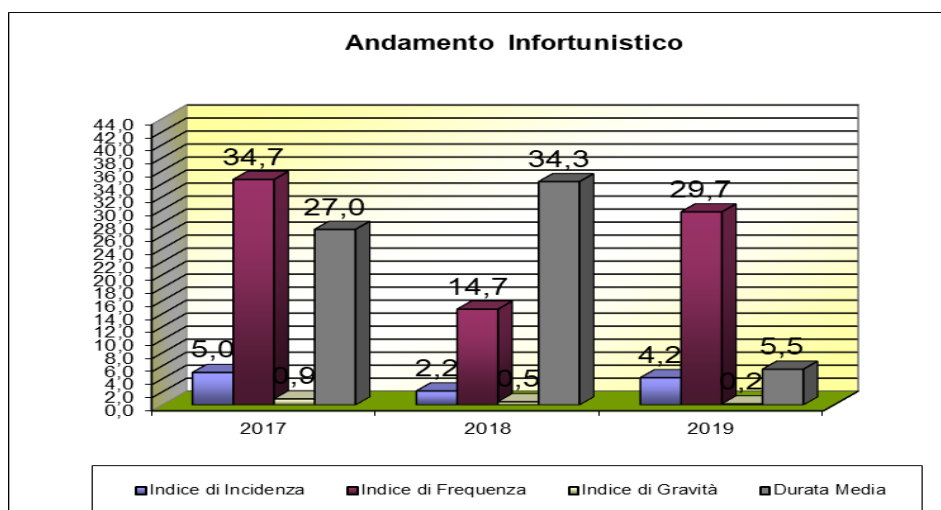
- n. 1 infortunio per schiacciamento dita;
- n. 2 infortuni in itinere;
- n. 3 infortuni per ferita da oggetti acuminati;
- n. 2 infortuni per stiramento muscolare.

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, e soprattutto i due infortuni in itinere non sono direttamente collegati all'attività lavorativa esercitata, pertanto l'azienda ha stabilito di non indicarli nel seguente prospetto.

Analizzando anche la situazione del prospetto "incidenti, near miss" 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 per cui saranno pianificate azioni migliorative al fine di ridurre il più possibile tali eventi.

Parametro/ anno		2017	2018	2019
N. lavoratori		140	139	143
N. ore lavorate/ anno (media)		201.887	203.684	202.080
N. infortuni		7	3	6
Giorni di assenza		189	103	33
Indice di Incidenza	II	5,0	2,2	4,2
Indice di Frequenza	IF	34,7	14,7	29,7
Indice di Gravità	IG	0,9	0,5	0,2
Durata Media	DM	27,0	34,3	5,5



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 22 marzo 2019 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:

- 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 analizzato gli esiti della *valutazione del rischio da stress lavoro correlato* da cui si evince che per tutti i gruppi omogenei analizzati il livello del rischio è "Non rilevante" ad eccezione della mansione *guardaroba* dove risulta "rischio medio" per infortuni, assenze, rotazione del personale e sanzioni disciplinari, ed i risultati emersi a seguito dell'effettuazione della valutazione del rischio Legionella ed ai risultati delle analisi microbiologiche, da cui si evince l'assenza del rischio legionella dalle ns. condutture;
- inoltre, è stato condiviso l'aggiornamento del documento di valutazione del rischio per mansione effettuato con l'ausilio della tabella dei requisiti minimi in cui sono riportate tutte le competenze/mansioni svolte dagli operatori suddivisi per funzione ricoperta nel reparto di appartenenza;
- per quanto riguarda l'analisi delle malattie professionali, nel 2019 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 novembre il Medico Competente lo ha effettuato presso il nuovo guardaroba di Novafeltria.

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.

Nell'anno considerato, a settembre, causa avvicendamento del Medico Competente Coordinatore, è stato ri-effettuato un sopralluogo allo stabilimento produttivo di via Pirandello ed al magazzino di via Erbosca.

Da segnalare che nell'anno considerato è stato sottoscritto il nuovo accordo aziendale che è stato implementato con il paragrafo "Salute e sicurezza" in cui si evidenzia che l'azienda recepisce ed applica i contenuti dell'accordo Regionale sulla prevenzione delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto tra Confindustria Emilia-Romagna-CGIL-CISL-UIL il 03 maggio 2017. A tal proposito verrà istituita la formazione annuale specifica sulla gestione dei rapporti interni (in primis rivolto ai responsabili a tutti i livelli) e verrà effettuata un'ora di assemblea annuale sul tema prevedendo la presenza della Consigliera di Parità.

Come da *programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2019 - obiettivo n. 01: Monitoraggio costante del documento di identificazione e valutazione dei rischi*, nell'anno considerato il documento è stato aggiornato.

Come da *programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2019 - obiettivo n. 02: Riduzione degli incidenti/infortuni*, l'azienda aveva valutato di posticiparlo all'anno 2020, considerato che era comunque prevista la formazione quinquennale obbligatoria: con l'occasione si sarebbero ribaditi i concetti di base per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Ad emergenza conclusa, verranno pertanto pianificati i corsi dedicati.

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)

Come da *programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2019 - obiettivo n. 03: Miglioramento dei movimenti ripetitivi*; nell'anno considerato sono stati acquistati n. 10 carrelli a fondo mobile.

Come da *programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2019 - obiettivo n. 04: Riduzione della movimentazione manuale dei carichi*; l'azienda per semplificare l'attività ai ns. addetti del guardaroba di Pesaro, ha acquistato un autocarro con sponda idraulica.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
N° componenti squadre primo soccorso	16	16	21
N° componenti squadre gestione emergenze	18	18	22
N° incaricati all'utilizzo del defibrillatore	13	12	14
N° preposti per la sicurezza	14	16	26
Personale soggetto a sorveglianza sanitaria	147	145	136
N° sopralluoghi del Medico Competente	2	3	3
N° riunioni periodiche sicurezza	1	1	1

Da segnalare che nell'anno considerato sono state effettuate le elezioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza: i 2 rappresentanti neo-eletti 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).

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. 02**)
- Formazione e sensibilizzazione del personale per ridurre gli incidenti/infortuni (**obiettivo n. 03**)
- Miglioramento dei movimenti ripetitivi con l'acquisto di carrelli con fondo mobile (**obiettivo n. 04**)
- Rivalutazione del rischio residuo delle macchine per ridurre gli incidenti/infortuni (**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 RICONDUCEBILI 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.

Nell'anno considerato sono state effettuate le nuove elezioni dei Rappresentanti Sindacali, i 3 rappresentanti sindacali neo-eletti 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 2017	Anno 2018	Anno 2019
N° personale iscritto al sindacato	71	74	66
% personale iscritto al sindacato	50%	51%	50%
N° sigle sindacali rappresentate in azienda	3	3	3
N° componenti RSU	4	4	3
N° ore di permesso sindacale usufruite	171	102	145
N° assemblee sindacali	2	4	5
N° vertenze sindacali	0	0	0

Da segnalare che nell'anno considerato è stato sottoscritto il nuovo accordo aziendale.

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 2019 erano impiegati presso Linea Sterile n. **132** dipendenti così suddivisi:

95 lavoratrici

37 lavoratori

così suddivisi per tipologia di contratto:

- 01 Dipendenti con contratto a termine full-time
- 07 Dipendenti con contratto a termine part-time
- 01 Dipendenti con contratto di sostituzione malattia full-time
- 01 Dipendenti con contratto di sostituzione malattia part-time
- 03 Dipendenti con contratto di apprendistato part-time
- 03 Dipendenti con contratto di apprendistato full-time
- 26 Dipendenti con contratto a tempo indeterminato full-time
- 89 Dipendenti con contratto a tempo indeterminato part-time
- 01 Dipendenti con contratto interinale part-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 A3
Responsabili di funzione	2 donne al C3 e 3 uomini (n.1 al D2 – n. 2 al C3)
Manutenzione	4 uomini (n.1 al C2 – n.1 al B3 – n.1 al B2 - n.1 al A3) 0 donne
Lavaggio	13 uomini (n.1 al B3 – n.3 al A3 – n.7 al A2– n.2 al A1) e 1 donna al A2
Stiratura	43 donne (n.3 al C1 – n.5 al B2 – n.8 al B1 – n.20 al A3 – n.4 al A2 – n.3 al A1) e 2 uomini (n.1 al B1 – n.1 al A3)
Magazzino	5 donne (n.3 al B2 - n.1 al B1 – n.1 al A1) e 4 uomini (n.1 al B3 - n.1 al B2 - n.1 al B1 - n.1 al A1)
Sterilizzazione	15 donne (n.2 al C1 – n.5 al B2 – n.8 al B1) 0 uomini
Guardaroba esterni	22 donne (n.2 al B3 - n.2 al B1 - n.12 al A3 - n.6 al A2) e 5 uomini (n.1 al B3 - n.4 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. 14 dai 18 ai 29
- n. 67 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 2019" al 31/12/2019 è emerso che a parte i richiami verbali, effettuati per ritardi sul posto di lavoro, non presentazione a visite pianificate, contegnno verso i superiori e/o colleghi di lavoro, mancato rispetto orario di lavoro e per non corretta esecuzione del lavoro affidato, i quali non hanno dato seguito a provvedimenti disciplinari, sono state inviate:

- n. 8 contestazioni relative a notifiche per mancata timbratura del badge personale, per le quali sono state accolte le giustificazioni dei dipendenti;
- n. 1 contestazione inerente la non corretta esecuzione dell'attività svolta, che ha dato luogo ad un richiamo scritto;
- n. 1 contestazione inerente la non corretta esecuzione dell'attività svolta, per la quale sono state accolte le giustificazioni presentate dal dipendente;
- n. 2 contestazioni relative all'effettuazione di ore supplementari senza autorizzazione del responsabile, che hanno dato luogo ad un richiamo scritto;
- n. 3 contestazioni per l'assenza ingiustificata sul posto di lavoro che hanno dato luogo ad un richiamo scritto;
- n. 1 contestazione per l'assenza ingiustificata sul posto di lavoro, per la quale sono state accolte le giustificazioni presentate dal dipendente.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
N° richiami verbali	46	50	75
N° richiami scritti	5	9	6
N° multe	0	1	0
N° sospensioni	0	2	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: 101 contratti part-time su 132 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 2019 - obiettivo n. 05*, 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 31/12/2019 è emerso che:

- ✓ nella settimana dal 24 al 28 febbraio 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 manutenzione. La causa che ha determinato il superamento dei limiti previsti per legge è da imputarsi agli interventi di manutenzione straordinaria effettuati ai distributori automatici divise installati presso i ns. clienti
- ✓ nella settimana dal 25 al 30 marzo è avvenuto il superamento della durata media dell'orario settimanale (comprese le ore di straordinario), come previsto dal CCNL, da parte della Coord. dei guardaroba. La causa che ha determinato il superamento dei limiti previsti per legge è da imputarsi all'effettuazione dell'inventario presso il guardaroba di Novafeltria, da noi gestito dal 01/04/19.
- ✓ nella settimana dal 22 al 27 luglio 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 lavaggio. La causa che ha determinato il superamento dei limiti previsti per legge è da imputarsi all'assenza di personale per malattia ed all'affiancamento per istruzione avvio dei macchinari al mattino.

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.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
N° contratti part-time (tutti orizzontali)	107	115	101
N° contratti full-time	36	29	31
Durata oraria settimanale PT minimo	15	15	15
Durata oraria settimanale PT massimo	36	36	36

Da segnalare che nell'anno considerato è stato sottoscritto il nuovo accordo aziendale che è stato implementato con il paragrafo "solidarietà tra lavoratori" per consentire la cessione di riposi e ferie solidali, sia da parte dei lavoratori che da parte dell'azienda a lavoratori che si trovino in particolari condizioni personali e/o famigliari; ed il paragrafo "ore diritto allo studio non utilizzate" in cui si è concordato con le RSU e le OO.SS. che in applicazione di quanto previsto dall'art. 75 del CCNL "Facilitazioni particolari per lavoratori studenti", durante la vigenza dell'accordo, verranno effettuati momenti formativi sull'utilizzo della piattaforma FASILL, della durata di 2 ore retribuite di assemblea generale alla presenza dei gestori del Fondo.

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. 06**)

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.

Rispetto alla retribuzione prevista dal CCNL, sulla base dell'erogazione annuale del premio di produzione aziendale, la retribuzione risulta superiore del +8,35% (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.

Da segnalare che nell'anno considerato sono state avviate le trattative per il rinnovo del CCNL, scaduto il 31 marzo 2019 e tutt'ora in corso di contrattazione.

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 mensile prestabilito.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019
N° contratti a tempo indeterminato	121	119	115
N° contratti in apprendistato	0	2	6
N° contratti a tempo determinato	18	19	8
N° contratti di sostituzione maternità/malattia/aspettativa	4	1	2
N° contratti interinali	0	3	1

Da segnalare che nell'anno considerato è stato sottoscritto il nuovo accordo aziendale che è stato implementato con il paragrafo "Welfare" che dà la possibilità al dipendente di percepire il premio variabile con prestazioni di welfare, nella fattispecie è facoltà dei lavoratori poter scegliere di destinare suddetto premio al fondo di previdenza complementare a cui gli stessi hanno aderito nella misura del 25%, 50% o 100% del premio maturato. Per i lavoratori che aderiranno all'iniziativa di conversione del welfare, l'azienda integrerà del 15% l'ammontare del premio individualmente spettante e convertito in welfare, che sarà utilizzabile esclusivamente sotto forma di versamento al fondo di previdenza complementare

E con il paragrafo "trasferimento del TFR ante adesione a fondo pensione complementare" che dà la possibilità al dipendente di trasferire al proprio fondo di pensione complementare anche le somme di TFR accantonate prima dell'adesione allo stesso e fino al 31/12/2006.

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			
All'interno del documento <i>Politica di Responsabilità Sociale</i> è stato evidenziato che le segnalazioni potranno essere inviata direttamente via mail al Social Performance Team (per cui è stata creata una mail dedicata).			
Copia del documento della Politica viene 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 2017	Anno 2018	Anno 2019
% 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 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, 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 2019 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;
- la neoeletta Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel periodo settembre/ottobre ha partecipato al corso iniziale per RSL di 32 ore;
- cinque dipendenti hanno partecipato al corso iniziale per "addetti alla squadra pronto soccorso - rischio basso" organizzato da Assoform;
- sette dipendenti hanno partecipato al corso di aggiornamento triennale per "addetti alla squadra pronto soccorso - rischio basso" organizzato da Assoform;
- quattro dipendenti hanno partecipato al corso iniziale per "addetti alla squadra antincendio-rischio medio" organizzato da Assoform
- undici dipendenti hanno partecipato al corso di aggiornamento triennale per "addetti alla squadra antincendio-rischio medio" organizzato da Assoform;
- undici dipendenti hanno partecipato al corso "preposti" organizzato da Assoform;
- un dipendente ha partecipato al corso "sull'utilizzo del defibrillatore", organizzato dall'Associazione Salvamento Romagna;
- otto dipendenti hanno partecipato al corso di aggiornamento "carrelli elevatori" organizzato da Assoform;
- due dipendenti hanno partecipato al corso di aggiornamento "sull'utilizzo della PLE" organizzato da Assoform;
- la coord. SGI ha partecipato al corso "Responsabilità Sociale d'Impresa nel sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini" organizzato da Ebli;
- la coord. SGI ha partecipato al seminario "la nuova mappa del welfare in Romagna" organizzato da Confindustria Romagna;

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)

- 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) 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 2017	Anno 2018	Anno 2019
Corsi salute e sicurezza: N° lavoratori partecipanti	54	52	97
Corsi salute e sicurezza: ore/uomo complessive	154	357	475
N° corsi riguardanti la salute e sicurezza	35	40	45

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. 07**).

Risultati valutazione e monitoraggio

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

Stato periodo analizzato (Coord. SGI)

Continua la 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 2019 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 RICONDUCEBILI 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 2019 le segnalazioni/problematiche emerse riguardano i seguenti aspetti:

- 45 inosservanza regolamento aziendale (ritardi, turni sbagliati, mancata partecipazione corsi sicurezza e/o sorveglianza sanitaria, assenze ingiustificate,);
- 2 comportamento scorretto verso i superiori ed i colleghi di lavoro
- 36 non corretta esecuzione del lavoro affidatogli;
- 3 superamento del massimo di ore di straordinario consentite -*analizzate nel paragrafo orario di lavoro*
- 8 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 2017	Anno 2018	Anno 2019
N° segnalazioni e reclami pervenuti e gestiti	59	80	94
% risoluzioni positive dei reclami	98%	100%	100%
N° di NC rilevate dall'ente di certificazione	0	1	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 RICONDUCEBILI 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		

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 2020

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	Monitoraggio costante del documento di identificazione e valutazione dei rischi	Pianificazione incontri dedicati del Social Performance Team	Annuale	SPT
03	Riduzione degli incidenti/infortuni	Corso di formazione e sensibilizzazione del personale	31/10/2020	RSPP
04	Miglioramento dei movimenti ripetitivi	Acquisto di carrelli con fondo mobile	31/12/2020	DSTA
05	Riduzione degli incidenti /infortuni	Rivalutazione del rischio residuo delle macchine	30/09/2020	RSPP
06	Mantenimento dello straordinario nei limiti consentiti	Controllo delle ore	Mensile	Addetto risorse umane
07	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