

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, che 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 e nell'effettuare 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>Come da <i>programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2020 - obiettivo n. 01</i>: 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): nell'anno valutato è stato rispettato il piano formazione degli apprendisti.</p> <p>Nell'anno considerato, allo scadere del suo contratto di apprendistato, un dipendente è stato stabilizzato. 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 31/12/20	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
Personale assunto a tempo indeterminato	7	8	14
Personale licenziato (per superamento termine conservazione del posto)	0	0	2
Personale licenziato (per giustificato motivo oggettivo)	1	1	0
Personale pensionato/ dimissione volontarie/ risoluzione consensuale	3	7	7
Personale dimissionario per passaggio a differente attività lavorativa/personali	6	7	5
Personale cessato per scadenza contratto	7	15	7

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)

LAVORO FORZATO o OBBLIGATO (Rif. SA8000 , par 2)

Proposte di miglioramento e di azioni correttive e preventive (Rif. SA8000 par 2)

- Mantenimento della situazione in essere, ovvero completa assenza di lavoro obbligato.

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 2020 si sono verificati complessivamente n. 04 infortuni, analizzando le cause è emerso che:

- n. 1 infortunio per stiramento muscolare;
- n. 1 infortunio in itinere;
- n. 1 infortunio per ferita da oggetti acuminati;
- n. 1 infortunio per ferita da utilizzo attrezzature.

Dall'analisi degli infortuni occorsi si riscontrano alcuni infortuni collegati ad eventi totalmente accidentali e non direttamente riconducibili a condizioni critiche della sicurezza dell'attività lavorativa, e soprattutto l'infortunio in itinere non è direttamente collegato all'attività lavorativa esercitata, pertanto l'azienda ha stabilito di non indicarlo nel seguente prospetto.

L'azienda ha comunque programmato per il 2021 l'aggiornamento della valutazione dei rischi legati ad aspetti ergonomici e una meglio approfondita valutazione del rischio derivante dall'utilizzo di macchine e attrezzature.

Analizzando la situazione del prospetto "incidenti, near miss" si riscontra che anche questi sono dovuti principalmente a rischi legati all'ergonomia e ai rischi nell'utilizzo di macchine e attrezzature.

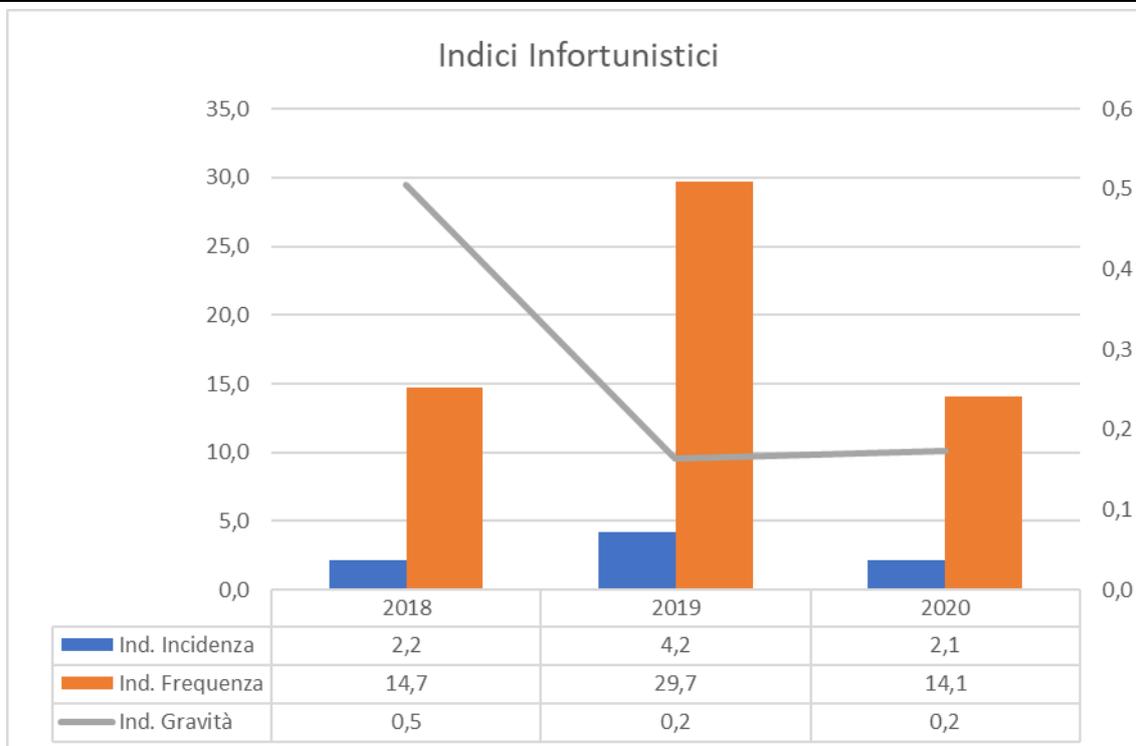
L'azienda segue il fenomeno infortunistico con particolare attenzione per cui saranno pianificate azioni migliorative al fine di ridurre il più possibile tali eventi.

Parametro/ anno		2018	2019	2020
N. lavoratori (media)		139	143	140
N. ore lavorate / anno		203.684	202.080	212.612
N. infortuni		3	6	3
Giorni di assenza		103	33	37
Indice di Incidenza	II	2,2	4,2	2,1
Indice di Frequenza	IF	14,7	29,7	14,1
Indice di Gravità	IG	0,5	0,2	0,2
Infortunio per Dipend.	ID	0,7	0,2	0,3
Durata Media	DM	34,3	5,5	12,3

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)



Periodo analizzato

In data 16 giugno 2020 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:

- Come ogni anno, tutti i dipendenti sono stati sottoposti, in forma obbligatoria, alle visite mediche previste sulla base dei rischi connessi alla mansione specifica. Le visite mediche, previste su base annuale, proseguono come previsto dal protocollo sanitario del Medico Competente.
- 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 nel 2019: analizzate nel dettaglio le prescrizioni/limitazioni mediche assegnate ai singoli dipendenti: il MC informa che non si rilevano peggioramenti sostanziali rispetto all'anno precedente considerando le prescrizioni temporali assegnate.
- Per quanto riguarda l'analisi delle malattie professionali, nel 2019 sono state gestite le due denunce di malattia professionale inviateci, di cui alla data odierna, abbiamo ricevuto da parte dell'INAIL solo il riscontro di una pratica definita negativamente

Da segnalare che nell'anno considerato è stata redatta la valutazione specifica dei rischi da esposizione ad agenti biologici-Coronavirus ed è stato adottato il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, in conformità con le vigenti norme. Tale protocollo è stato più volte aggiornato (ultima revisione del 17/11/20) con il mutare delle condizioni organizzative e lavorative dell'azienda. È stato istituito un Comitato aziendale per la verifica del rispetto di tale protocollo, nel quale, oltre al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e il rappresentante sindacale unitario (RSU), partecipano anche le figure aziendali che per il proprio ruolo organizzativo, garantiscono una concreta attuazione delle misure all'interno dell'azienda. Il Comitato aziendale si è riunito tre volte nel 2020, al fine di aggiornare le procedure e gestire eventuali segnalazioni di sicurezza.

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)

Come da *programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2020 - obiettivo n. 02*:

Monitoraggio costante del documento di identificazione e valutazione dei rischi (pianificazione incontri dedicati del Social Performance Team). Effettuati nel 2020 tre incontri (27/02/2020, 13/05/2020, 17/11/2020) con il Social Performance Team, durante i quali si sono discusse nuove misure per la gestione dei rischi, con particolare riguardo al rischio pandemico dal nuovo coronavirus.

Come da *programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2020 - obiettivo n. 03, 04, 05*: Riduzione degli incidenti/infortuni. Nel 2020 gli indici infortunistici hanno rilevato un trend di miglioramento, a fronte della costante sensibilizzazione effettuata *on the job* dai preposti ai lavoratori. Ad ogni modo l'azienda ha previsto ulteriori misure per contenere maggiormente i rischi infortunistici, in particolare derivanti dall'utilizzo delle attrezzature e macchine e dai fattori di ergonomia. In fase di pianificazione l'aggiornamento delle valutazioni specifiche per rischio macchine e MMC, Movimenti Ripetitivi. Continuato l'acquisto dei nuovi carrelli a fondo mobile per ridurre il rischio da posture incongrue.

Indicatori di prestazione al 31/12/20	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
N° componenti squadre primo soccorso	16	21	20
N° componenti squadre gestione emergenze	18	22	23
N° incaricati all'utilizzo del defibrillatore	12	14	12
N° preposti per la sicurezza	16	26	23
Personale soggetto a sorveglianza sanitaria	145	136	160
N° sopralluoghi del Medico Competente	3	3	3
N° riunioni periodiche sicurezza	1	1	1

Si segnala che in dicembre 2020 è stata comunicata la disdetta all'RSPP in carica, in quanto è emerso che nell'anno 2020 è stato poco presente in azienda, proprio in un periodo in cui sarebbe servito un maggior supporto per gestire il nuovo rischio pandemico.

L'incarico è stato affidato ad un altro professionista con il quale sono state concordate un numero minimo di sopralluoghi annuali, sia nella sede di Gatteo che in quella dei guardaroba.

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 i rappresentanti sindacali 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); da evidenziare che un componente della RSU per motivi personali ha presentato le sue dimissioni.

Le sigle sindacali rappresentate sono: FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
N° personale iscritto al sindacato	74	66	64
% personale iscritto al sindacato	51%	50%	41%
N° sigle sindacali rappresentate in azienda	3	3	3
N° componenti RSU	4	3	2
N° ore di permesso sindacale usufruite	102	145	54
N° assemblee sindacali	4	5	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 2020 erano impiegati presso Linea Sterile **n.157** dipendenti così suddivisi:

112 lavoratrici

45 lavoratori

così suddivisi per tipologia di contratto:

- 02 Dipendenti con contratto a termine full-time
- 23 Dipendenti con contratto a termine part-time
- 01 Dipendente con contratto di sostituzione infortunio part-time
- 01 Dipendente con contratto di sostituzione malattia part-time
- 01 Dipendente con contratto di sostituzione maternità part-time
- 03 Dipendenti con contratto di apprendistato part-time
- 02 Dipendenti con contratto di apprendistato full-time
- 28 Dipendenti con contratto a tempo indeterminato full-time
- 94 Dipendenti con contratto a tempo indeterminato part-time
- 02 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	3 uomini al D2
Amministrazione	8 donne (n.2 al C3 – n.6 al B3) e 2 uomini (n.1 al B2 – n.1 al B1)
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	18 uomini (n.1 al B3 – n.3 al A3 – n.6 al A2 – n.8 al A1) e 1 donna al A2
Stiratura	59 donne (n.2 al C1 – n.5 al B2 – n.8 al B1 – n.17 al A3 – n.7 al A2 – n.20 al A1) e 2 uomini al B1
Magazzino	6 donne (n.3 al B2 – n.1 al B1 – n.2 al A2) e 6 uomini (n.1 al B3 – n.1 al B2 – n.1 al B1 – n.3 al A1)
Sterilizzazione	14 donne (n.2 al C1 – n.4 al B2 – n.8 al B1) 0 uomini
Guardaroba esterni	22 donne (n.1 al B3 – n.3 al B1 – n.11 al A3 – n.5 al A2 – n.2 al A1) e 6 uomini (n.1 al B3 – n.1 al A3 – n.3 al A2 – n.1 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. 24 dai 18 ai 29
- n. 77 dai 30 ai 50
- n. 56 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. 8 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 2020", al 31/12/2020 si rilevano i seguenti aspetti:

- 20 inosservanza regolamento aziendale (ritardi);
- 1 comportamento scorretto verso i superiori e/o colleghi di lavoro;
- 11 non corretta esecuzione del lavoro affidatogli;
- 11 non corretto utilizzo della mascherina sul luogo di lavoro

i quali hanno dato seguito a solo ammonizioni verbali,

sono state inviate:

- n. 27 contestazioni relative a notifiche per mancata timbratura del badge personale, per le quali sono state accolte le giustificazioni dei dipendenti;
- n. 2 contestazioni per l'assenza ingiustificata sul posto di lavoro, che hanno dato luogo ad un richiamo scritto.
- n. 1 contestazione inerente all'utilizzazione impropria dei permessi di cui all'art. 33 L.104/1992, che ha dato luogo ad un richiamo scritto;
- n. 1 contestazione inerente ad un comportamento irrispettoso nei confronti dei superiori, che ha dato luogo ad un richiamo scritto.
- n. 1 contestazione inerente al non corretto utilizzo del carrello elevatore, che ha dato luogo ad un richiamo scritto.

Indicatori di prestazione al 31/12/xx	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
N° richiami verbali	50	75	70
N° richiami scritti	9	6	5
N° multe	1	0	0
N° sospensioni	2	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 RICONDUCIBILI 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: 125 contratti part-time su 157 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 2020 - obiettivo n. 06*, 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 31/12/2020 è emerso che l'emergenza Covid ha determinato, almeno nel primo periodo, in alcune settimane lavorative, il superamento dei limiti previsti per legge per la Coord. di Guardaroba, per una operatrice al guardaroba di Cesena, e per una operatrice al guardaroba di Forlì. Per quanto riguarda invece gli operatori del guardaroba di Pesaro, a seguito della richiesta da parte dell'ente di rimodulare gli orari di raccolta della biancheria da sanificare, effettuando anche un ritiro pomeridiano e soprattutto i ritiri anche nei festivi, è stato modificato l'orario di lavoro. Stessa cosa è avvenuta anche ai guardaroba di Riccione e Novafeltria, a seguito della richiesta da parte dell'ente di ampliare l'orario di apertura del guardaroba.

Sempre a causa della gestione dell'emergenza Covid, per la riorganizzazione del servizio, oltre che all'assenza per ferie dei colleghi, hanno determinato il superamento dei limiti previsti per legge, nella settimana dal 28/09 al 03/10 per un addetto del reparto lavaggio, e nella settimana dal 25/07 all'08/08 per il capo gruppo del reparto logistica.

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 31/12/20	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
N° contratti part-time (tutti orizzontali)	115	101	125
N° contratti full-time	29	31	32
Durata oraria settimanale PT minimo	15	15	15
Durata oraria settimanale PT massimo	36	36	38

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 +8,12% (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 mensile prestabilito.

Indicatori di prestazione al 31/12/20	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
N° contratti a tempo indeterminato	119	115	122
N° contratti in apprendistato	2	6	5
N° contratti a tempo determinato	19	8	25
N° contratti di sostituzione maternità/malattia/aspettativa	1	2	3
N° contratti interinali	3	1	2

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			
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 2018	Anno 2019	Anno 2020
% 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, 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 2020 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;
- sei dipendenti hanno partecipato al corso di aggiornamento triennale per addetti alla squadra pronto soccorso - rischio basso;
- un dipendente ha partecipato al corso di aggiornamento per addetti alla squadra antincendio-rischio medio;
- dodici dipendenti hanno partecipato al corso di aggiornamento sull'utilizzo del defibrillatore;
- un dipendente ha partecipato al corso preposti;
- tre dipendenti hanno partecipato al corso di aggiornamento preposti;
- un dipendente ha partecipato al corso di aggiornamento carrelli elevatori;
- un dipendente ha partecipato al corso sull'utilizzo della PLE;
- quattro dipendenti hanno partecipato al corso teorico e pratico sugli spazi confinati e addestramento all'utilizzo dei relativi DPI;
- quattro dipendenti hanno partecipato al corso su DPI 3 Cat. associato ai lavori in quota;
- un dipendente ha partecipato al corso PES/PAV/PEI;
- due dipendenti hanno partecipato al corso di aggiornamento PES/PAV/PEI;
- 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, agg.to giuridico normativo, sicurezza specifica di base, rischio macchine ed attrezzature, rischio biologico per attività non sanitarie) della durata variabile

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).

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 alcuni casi, la formazione ha subito un arresto a causa delle misure di contrasto e di contenimento del COVID19. Nel caso di operatori di reparto, la formazione a distanza non è stata una soluzione gestibile a causa della scarsa dimestichezza degli strumenti informativi di diversi dipendenti o a causa di un numero limitato di postazioni disponibili in azienda. La formazione verrà rafforzata nel corso del 2021, eventualmente affidando l'attività a studi professionali strutturati per servizi su misura per l'azienda (docenze per piccoli gruppi di lavoratori o in videoconferenza in parte sincrona e in parte in presenza).

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.

Come da *programma di miglioramento e obiettivi del SRS anno 2020 - obiettivo n. 07*: 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 intervista a campione dei lavoratori durante la riunione con i dipendenti effettuata in marzo 2020. I lavoratori hanno dimostrato consapevolezza e conoscenza dei requisiti della norma e dei corretti comportamenti da seguire in caso di situazioni di criticità.

Indicatori di prestazione	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
Corsi salute e sicurezza: N° lavoratori partecipanti	52	97	68
Corsi salute e sicurezza: ore/uomo complessive	357	475	424
N° corsi riguardanti la salute e sicurezza	40	45	26

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 2020 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.

Nel 2020 è stata attivata una collaborazione con una cooperativa di servizi, per far fronte a una richiesta non pianificata di immissione massiccia di camici utilizzati per i reparti COVID19. Per evitare l'introduzione di orario straordinario, l'azienda ha attivato un servizio di identificazione a sistema dei nuovi camici, ai fini della tracciabilità, affidando l'incarico a personale di una cooperativa. L'attività del tutto "eccezionale" è in fase di chiusura. L'azienda parallelamente continua ad assumere personale per tutte le nuove attività le cui esigenze si vanno consolidando. Alla cooperativa è stato trasmesso l'impegno a rispettare e condividere la politica SA8000 di Linea Sterile, quale addendum del contratto in essere.

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.

A seguito delle segnalazioni anonime presenti nella cassetta, consegnateci dalla Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000 (RLSA) Alfinito, nel corso del 2020, si evidenzia che tutte le segnalazioni sono state gestite in modo esaustivo.

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		
DSTA		
RLSA		
Coord. SGI		

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 2021

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	31/10/2021	RSPP
04	Miglioramento dei movimenti ripetitivi	Acquisto di carrelli con fondo mobile	31/12/2021	DSTA
05	Riduzione degli incidenti /infortuni	Rivalutazione del rischio residuo delle macchine	30/09/2021	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