

DATA : 02/11/2011

Partecipanti					
Funzione	Partecipante	Firma	Funzione	Partecipante	Firma
DIREZIONE	Ing. Mauro Paroli		RESPONSABILE S.P.P.	Avv. Angelica Corradi	
RAPPRESENTATE SA 8000 DELLA DIREZIONE (RGSRS)	Sig.ra Paola Rosi		RAPPRESENTANTI D.lgs.81/08 DEI LAVORATORI	Dott.ssa Francesca Guazzini	In maternità
RAPPRESENTATI SA 8000 DEI LAVORATORI	Dott.ssa Sabrina Pecchioli		Resp. Ufficio Risorse Umane	Ing. Mauro Paroli	

ORDINE DEL GIORNO

1. Analisi delle attività del sistema SA8000 e dei risultati rispetto agli obiettivi prefissati
 - o *Grado di attuazione del piano d'intervento interno e sui fornitori*
 - o *Segnalazioni dei lavoratori*
 - o *Azioni correttive scaturite*
 - o *Grado di attuazione delle azioni correttive*
 - o *Attività verso la Società civile*
 - o *Analisi del clima aziendale*
2. Adeguatezza delle risorse e dei mezzi
3. Redazione bilancio SA8000 e definizione di eventuali nuovi obiettivi

VERBALE DEL RIESAME

Punto 1

Analisi delle attività del sistema SA8000 e dei risultati rispetto agli obiettivi prefissati

- o **Grado di attuazione del piano d'intervento interno e sui fornitori:** Il Sistema risulta a regime. Tutti i dipendenti interni sono stati formati e sensibilizzati rispetto alle tematiche della SA 8000. I dipendenti interni neo-assunti effettuano il corso BASE I in cui viene illustrato non solo il Sistema di Responsabilità Sociale, ma anche il nuovo Testo Unico sulla sicurezza D.lgs. 81/2008. Per quanto riguarda i lavoratori somministrati, questi vengono informati dagli operatori di filiale al momento della firma del contratto sulla nostra certificazione SA 8000 e sul suo significato, tramite la distribuzione di un documento (MOD 19) e la successiva spiegazione. Gli stakeholder, con particolare riferimento ai Clienti, sono stati informati sulla adozione del Sistema SA 8000 da parte di Altro Lavoro. Inoltre Altro Lavoro pubblica periodicamente sul proprio sito la politica per la Responsabilità Sociale un estratto sul riesame della direzione e un report periodico chiamato bilancio sociale SA 8000. Questi documenti sono pubblici e quindi tutti gli stakeholder e non, possono utilizzare questo strumento formativo.
Vengono gestite tutte le attività di Sistema, siano esse operative che di monitoraggio.
Dal punto di vista della gestione documentale del sistema non vi sono particolari osservazioni: il Sistema è correttamente gestito sia nei documenti descrittivi sia nelle registrazioni. Per quanto riguarda i rapporti con i fornitori, che in totale risultano essere 48, quelli che hanno una maggiore vicinanza e criticità per l'azienda sono stati qualificati per mezzo di audit e di questionari formativi, quelli di minor criticità sono stati qualificati a seguito della loro sottoscrizione di un impegno a rispettare i principi fondamentali della SA 8000 (Mod. 09/1-SA). L'impegno è stato inviato via fax ai 16 fornitori rimanenti da qualificare e siamo ancora in attesa di rientro di diversi impegni che stanno via arrivando.

Segnalazioni dei lavoratori:

Per i dipendenti interni le segnalazioni sono raccolte e pervengono tramite il rappresentante SA8000 eletto dai dipendenti. Per i dipendenti somministrati sono presenti nelle filiali ed in sede delle cassette per raccogliere le eventuali segnalazioni.

Nell'anno 2011 non sono pervenuti reclami da parte dei lavoratori somministrati, mentre è giunta 1 segnalazione di reclamo da un dipendente interno che in seguito si è licenziato. Il dipendente lamentava la totale assenza di attuazione e rispetto dei valori sociali riportati nella Politica per la Responsabilità Sociale dell'azienda. La NC dovuta al reclamo pervenuto è aperta ed inserita sul sistema SA:8000 al nr. 04-11. Il reclamo è ritenuto dall'azienda del tutto capzioso ed è in corso con il lavoratore già da tempo un contenzioso legale che è seguito dall'ufficio legale interno con il supporto di uno studio esterno.

Azioni correttive scaturite: dagli audit nelle filiali effettuati nel corso dell'anno non sono emerse non conformità rilevanti, solo alcuni problemi legati:

- alla mancata manutenzione degli estintori in alcune filiali, situazione che è stata risolta tramite la formalizzazione di un accordo con ditta specializzata;
- alla mancanza dell' addetto al pronto soccorso nella filiale di Vicenza, situazione che è stata risolta tramite la pianificazione della formazione dell'addetto nel corso del 2012;
- alla smarrimento in diverse filiali delle nomine degli addetti al primo soccorso e all'antincendio, situazione che è stata risolta rifacendo in data 31.10.2011 le nomine perse e richiedendo agli operatori di filiale che queste vengano conservate insieme all'ultimo DVR;
- alla mancanza dei cartelli di segnaletica di sicurezza in alcune filiali, situazione che è stata risolta con l'invio da sede degli stessi;
- alla mancata pulizia dei filtri dei condizionatori in alcune filiali, situazione che è stata risolta affidando la pulizia a ditta specializzata;
- ed alcuni problemi anche legati al reintegro delle cassette di pronto soccorso, situazione che è stata risolta con il reintegro immediato della stessa da parte degli operatori di filiale.

Grado di attuazione delle azioni correttive: le anomalie rilevate negli audit alle filiali hanno fatto scaturire le azione correttive formali (dall'AC_01.11 all'AC_11.11) che sono state regolarmente trattate. La verifica sarà condotta nei prossimi audit.

.....omissis.....

Attività verso la Società civile: è stato per il momento accantonato il progetto dell'adozione a distanza di bambini boliviani ma sono in corso contatti, in fase iniziale, con altre realtà che operano in Etiopia a favore della scolarizzazione dei bambini. Come l'anno precedente l'Azienda ha attivato una donazione e quest'anno l'importo destinato ai regali Natale è stato erogato all'AIRC.

Analisi del clima: è stata svolta nel 2009 e sarà riproposta ai dipendenti nel 2012.

Qualora fosse ritenuto necessaria l'analisi potrebbe essere sottoposta anche prima della data prefissata.

Analisi dei requisiti della norma:

Requisito 1 e 2 : Lavoro Infantile / Lavoro Obbligato

L'Azienda non utilizza lavoro infantile, né mai lo utilizzerà ed ha approntato una nuova procedura in tal senso (PS1).

Non ha mai praticato né praticherà prassi che possano configurare lavoro obbligato: nessuna forma di coercizione fisica o psicologica, nessuna forma ricattatoria basata su aspetti legati al posto di lavoro o alla situazione economica. A tale fine politica esplicita dell'azienda è quella di non concedere forti prestiti ai dipendenti. I prestiti saranno limitati ad anticipo di stipendio e non superiore ad una mensilità

Per quanto riguarda la problematica del lavoro infantile possiamo verificare che l'età dei dipendenti è superiore ai 18 anni. Nessun dipendente interno ha un'età inferiore ai 26 anni.

Inoltre l'azienda si dovrà adoperare ad individuare eventuali situazioni di disagio dovute a lavoro minorile o lavoro obbligato, legate ai propri stakeholder, in cui possa socialmente intervenire con attività di sensibilizzazione o di intervento operativo vero e proprio (Vedi monitoraggio di feed-back con i somministrati)

È possibile che nella banca dati dell'azienda vi siano nominativi di persone che non hanno ancora compiuto 18 anni (sicuramente non inferiore a 16). In ogni caso questi lavoratori saranno somministrati solo se in regola con l'obbligo formativo obbligatorio e per mansioni adeguate alla giovane età.

Requisito 3: Salute e sicurezza

L'azienda ha attivato un'analisi del rischio ed una corretta gestione delle problematiche sulla sicurezza in conformità al d.l. 81/08.

Sono state individuate e nominate dalla Direzione e dai lavoratori secondo quanto previsto per legge i rappresentanti. È stata fatta formazione adeguata per Pronto Soccorso, Antincendio e per L'RSPP. Il RLS ha effettuato il corso di formazione di 32 ore on-line e effettuerà l'aggiornamento annuale nel corso del 2012, mentre l'RSPP ha frequentato un corso di informazione sullo Stress Lavoro Correlato (vedi attestato di frequenza) ed essendo rientrata in servizio a tempo pieno effettuerà la formazione Modulo C nel 2012.

Visite mediche	Dopo la nomina del nuovo Medico Competente avvenuta in data 24 nov. 2008 sono proseguite le visite mediche ai dipendenti. Le visite si svolgono regolarmente quelle di rinnovo o di nuova assunzione secondo il protocollo sanitario previsto dal medico competente.
Aggiornamento documento Analisi dei Rischi	I documenti di Analisi dei Rischi di sede e delle filiali sono aggiornati alle attuali situazioni aziendali. I nuovi documenti di valutazione dei rischi sono stati emessi con data certa così come stabilito dal Dlgs. 81/08 e successive modificazioni. E' stata effettuata la riunione periodica come previsto.
Revisione estintori	Per la sede la revisione degli estintori è effettuata dalla ditta Cobra Estintori. Per le filiali si fa riferimento ad altri fornitori specializzati. E' stato richiesto a chi effettua la revisione sia per la sede che per le filiali di provvedere con le prossime manutenzioni di appendere gli estintori al muro.
Verifica cassette pronto soccorso	Le cassette di pronto soccorso sono presenti e complete in tutte le filiali ed in sede. E' compito degli operatori di filiale, così come descritto dalla istruzione ISO, controllarne il contenuto periodicamente.
Infortuni somministrati	Nel corso dell'anno si sono registrati una quantità e gravità degli stessi nella norma per gli interni e per i somministrati e comunque con una flessione dell'0,7% rispetto all'anno precedente (vedi documento Bilancio Sociale)

Requisito 4: Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L' Azienda garantisce ai lavoratori la possibilità di formare ed aderire a diversi sindacati e garantisce l'applicabilità della contrattazione collettiva .

Il contratto è fedelmente applicato e non vi sono vincoli aziendali all'adesione a sindacati, anche se questa è bassissima.

Requisito 5: Discriminazione

L'azienda assicura un uguale trattamento per tutti i lavoratori, a qualsiasi settore essi appartengano. Anche a seguito di colloqui con lavoratori extracomunitari non vi sono prove o segnalazioni di comportamenti discriminatori da parte dell'azienda né tra i lavoratori stessi. Lo stesso dicasi per il personale femminile.

Lavoro femminile:

Nell'anno in corso le donne hanno fatto parte dell'organico in percentuale del ..%.

Extracomunitari

Nell'anno in corso gli extracomunitari hanno fatto parte dell'organico. L'assenza non sta a rappresentare un fenomeno discriminatorio ma la carenze di qualifiche e competenze richieste tra i lavoratori extracomunitari. Ciò è dimostrato dal fatto che tra i somministrati tale percentuale cresce al ..% contro il ...% dello scorso anno.

Requisito 6: Procedure Disciplinari

L'Azienda non pratica mai punizioni corporali o forme di coercizione fisica o decurtazione dalla busta paga. Nell'anno in corso ci sono stati richiami tra i somministrati (su lavoratori).

Requisito 7 – orario di lavoro. / Requisito 8 – retribuzione

La categoria di appartenenza dei lavoratori dipendenti è quella del CCNL commercio. Per i somministrati sul piano del trattamento economico vengono applicati i CCNL di competenza secondo la normativa vigente. Le retribuzioni e l'orario di lavoro sono correttamente rispettate.

Sono state prese iniziative per insegnare ai dipendenti ed ai somministrati la corretta lettura della busta paga.

Requisito 9: comunicazione dell'impegno al rispetto della norma SA 8000

L'Azienda ha comunicato, e continua a farlo, l'impegno sociale previsto dalla SA 8000 ed i risultati ottenuti per mezzo di comunicazioni effettuate con posta tradizionale agli stakeholder. Inoltre sono pubblicati sul nostro sito Web, la politica SA 8000, il riesame della Direzione annuale ed il bilancio SA 8000.

Requisito 9: Segnalazioni / reclami esterni e interni (da parte dei Lavoratori.)

Nessun reclamo da parte di somministrati ed un solo reclamo interno.

Requisito 9: Impiego di fornitori che rispettino i principi della norma SA 8000.

I fornitori principali sono stati qualificati grazie ad una valutazione basata su questionario ed un loro impegno scritto al rispetto dei principi SA 8000. A quelli che hanno una minore criticità per l'azienda sono stati inviati gli impegni. Sono stati sollecitati quei fornitori che non hanno ancora sottoscritto l'impegno, facendo anche opera di sensibilizzazione verso le problematiche di Responsabilità Sociale.

Formazione sullo standard SA8000

Saranno organizzati secondo necessità corsi di formazione per Responsabili e Operatori neo-assunti sulle tematiche della Responsabilità Sociale e della Sicurezza. Nel 2012 saranno pianificati corsi di approfondimento secondo un preciso piano di fabbisogni formativi.

Punto 2

Analisi delle risorse dedicate all'attuazione del Sistema SA 8000

L'Azienda si sta impegnando con risorse umane (tempo uomo) ed economiche nella gestione del Sistema SA 8000.

Le risorse umane sono destinate soprattutto alla gestione del Sistema, alla verifica dei requisiti, alla verifica degli aspetti legati al T.U. 81/2008 ed alla formazione interna.

Le risorse economiche sono destinate soprattutto alla formazione ed alla attività di consulenti che forniscono assistenza alla gestione del sistema SA 8000.

La collaborazione tra le diverse persone coinvolte è stata buona.

Punto 3

Si veda allegato MOD 16-SA

Pianificazione

Data del Prossimo Riesame: **Dicembre 2012**

Per approvazione:

Direzione _____