



RIESAME E BILANCIO ETICO SA8000 ANNO 2017

Redatto da RSA8000	VINCENZO DIECI
Verificato da DIR	CARLO GALLONI
Approvato da RLSA8000	AURELIO MALMASSARI

INTRODUZIONE E SCOPO- Perché un bilancio SA 8000

Il Bilancio SA8000 è lo strumento attraverso il quale l'azienda F.lli Galloni spa intende dare informazione a tutte le parti interessate (interne ed esterne) della propria Politica, del Sistema di Gestione, dei risultati raggiunti e degli obiettivi futuri di miglioramento definiti in questa sede.

Tutto questo si attua nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione con i dipendenti e le altre Parti interessate.

Il percorso intrapreso che ha portato la F.lli Galloni Spa all'implementazione di un sistema integrato di Gestione conforme alla norma SA8000 deriva dalla convinzione, da sempre presente in azienda, che debbono essere attuate politiche aziendali tese al miglioramento continuo e alla piena trasparenza delle proprie attività.

È attraverso questa trasparenza che la Società si apre anche a suggerimenti e critiche costruttive, da qualsiasi parte questi provengano, ricreando così le condizioni per ottenere indicazioni e stimoli verso un costante miglioramento dei propri Sistemi di Gestione.

Una copia del presente Bilancio è resa disponibile per il Rappresentante dei Lavoratori SA8000, al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, a tutti i dipendenti mediante la bacheca interna. Il presente documento sarà inoltre pubblicato sul sito internet aziendale.

attualmente sono in essere le certificazioni:

- UNI EN ISO 9001:08
- UNI EN ISO 22000:2005
- UNI EN ISO 22005:2008
- BRC
- IFS
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI EN ISO 5001:2011
- IS/ISO 14064:06
- ISO/TS 14067:13
- BS OHSAS 18001:2007

RESPONSABILITA'

La responsabilità di redazione del presente Riesame appartiene al Rappresentante della Direzione dell'azienda e Responsabile SA8000 (RDD – RSA) e del Responsabile dei Lavoratori per l'SA8000 (RLSA); la Direzione (DIR) ha la responsabilità di verificare le informazioni in esso contenute e definire le azioni più opportune per il raggiungimento degli scopi e degli obiettivi necessari per il raggiungimento di quanto definito nella Politica e nel Piano di Miglioramento aziendale.

IDENTIFICAZIONE DEI PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDER)

In questo capitolo si presentano i portatori di interesse (stakeholder) che sono coinvolti nel Sistema di Responsabilità Sociale e le azioni sviluppate nei loro confronti.

Parti Interessate Interne

- Direzione
- Dipendenti

In relazione a questi le aspettative attese, come risultato della adozione della norma SA8000, possono così essere sintetizzate:

- Preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;
- Generare maggiore fiducia da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- Migliorare i rapporti con le Istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori;
- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

La politica della Responsabilità Sociale e il Bilancio SA8000 sono comunicati agli Stakeholders interni tramite affissione sulla bacheca interna.

Il Rappresentante SA8000 ha inoltre assunto la responsabilità della Comunicazione con il Personale, pertanto i risultati dell'applicazione della Politica relativa alla Responsabilità Sociale e i risultati delle Verifiche Ispettive dell'Ente di Certificazione vengono comunicati al personale tramite gli incontri interni e la bacheca.

La Direzione

La Direzione, oltre ad attribuire risorse e mandati per la costruzione, monitoraggio e certificazione del sistema, promuove incontri con i dipendenti dell'azienda per portarli a conoscenza degli obiettivi stabiliti e sensibilizzarli alla collaborazione nel funzionamento del sistema.

La Direzione è proattiva nel rispondere alle segnalazioni che le perverranno sia dalle parti interne che esterne.

I lavoratori

I lavoratori sono coinvolti nell'intero processo seguito dall'azienda per il mantenimento della certificazione SA8000 mediante incontri informativi e comunicazioni scritte affisse nelle bacheche presenti in ogni stabilimento produttivo.

I lavoratori inoltre sono stati invitati a far pervenire eventuali reclami, suggerimenti e segnalazioni alla Direzione per il monitoraggio dei principi previsti dalla Politica SA8000 e il miglioramento della performance aziendale.

Nel 2016 si è effettuata l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori SA8000 da parte dei lavoratori.

Parti Interessate Esterne

- Fornitori
- Clienti
- Organizzazioni sindacali e Consorzi
- Istituzioni pubbliche (Comune, Regione, INPS, INAIL, ASL)
- La collettività e il territorio

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur differenti e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di F.lli Galloni spa, possono essere sintetizzate nella

consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata anche tramite il presente Bilancio SA8000. L'avvenuta certificazione aziendale SA8000, La politica della Responsabilità Sociale e la disponibilità a chiunque ne facesse richiesta del Bilancio SA8000 sono comunicati agli Stakeholders esterni tramite mail.

I fornitori

F.lli Galloni spa ha strutturato un sistema di verifica e di sensibilizzazione sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi, come condizione per la permanenza all'interno dell'Albo Fornitori, il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella norma SA8000, per quanto possibile esteso anche alla catena dei loro fornitori. Per i settori ove il rischio di non conformità alla SA8000 è più elevato, in relazione al tipo di prodotti/servizi offerti, e dove l'azienda (in base al rapporto di vicinanza e interazione) ha più possibilità di intervenire direttamente e nel caso di condizionare le scelte, sono stati definiti i livelli di criticità maggiore: per questi fornitori è previsto, oltre al rispetto scritto dei principi SA8000 e la compilazione di un questionario specifico, anche l'effettuazione di Audit in campo e in caso l'adozione di azioni specifiche concordate per ridurre/cancellare le anomalie che dovessero emergere.

I Clienti

I Clienti sono informati dell'adozione del sistema di gestione della responsabilità sociale secondo la norma SA8000 attraverso il sito internet aziendale.

Le organizzazioni sindacali

Le organizzazioni sindacali presenti sul territorio sono informate dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti (bilancio) attraverso il sito internet aziendale. Sulla bacheca interna sono affissi i riferimenti delle principali OOSS presenti sul territorio; al momento risultano dipendenti iscritti ad un solo sindacato, la FLAI CGIL.

Gli Enti istituzionali

Gli Enti istituzionali precedentemente indicati sono partecipi dell'adozione del sistema di responsabilità sociale, della politica e dei risultati ottenuti contenuti all'interno del presente Bilancio SA8000 tramite la pubblicazione e l'accesso allo stesso sul sito internet aziendale.

La collettività

F.lli Galloni spa è consapevole dell'opportunità di coinvolgere e trasmettere al pubblico generalizzato la sensazione dell'attenzione che la società riserva alla qualità del servizio, alla soddisfazione del cliente ed al rispetto ed alla tutela della salute dei lavoratori. Materiale utile al riguardo (quale il documento della politica aziendale, le certificazioni di prodotto e di sistema possedute) è disponibile in Azienda.

RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE, RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI, SOCIAL PERFORMANCE TEAM

E' stato incaricato alla carica di rappresentante della Direzione (RDD) e Responsabile Aziendale SA8000 (RSA8000) il dott. **Vincenzo Dieci**, a cui viene conferita dalla Direzione specifica autorità e responsabilità per assicurare che le prescrizioni della presente Norma siano applicate, mantenute, monitorate e riesaminate.

L'RSA8000 ha la responsabilità di informare regolarmente la Direzione sul grado d'applicazione e sull'efficacia complessiva del Sistema di Responsabilità Sociale, oltre a monitorarne l'applicazione a tutti i livelli.

Per la nomina del Rappresentante dei lavoratori per la SA8000 (RLSA), il personale aziendale ha nominato per l'anno in corso il sig. **Aurelio Malmassari**, che copre anche il ruolo di RLS. Le figure, unitamente al concorso dell'RSPP **Aldo Vezzoni**, della dott.ssa **Luciana Morandi** in qualità di Medico competente e dei consulenti esterni, compongono il **Social Performance Team (SPT)**, a cui viene

conferita dalla Direzione specifica autorità e responsabilità per verificare e assicurare che le prescrizioni della presente Norma siano applicate, mantenute, monitorate e riesaminate, attraverso audit specifici e la Valutazione dei Rischi: In caso di anomalie riscontrate, all'SPT compete di evidenziare alla Direzione i risultati ottenuti e proporre le relative azioni correttive. La formalizzazione della nomina è agli atti. Nel corso degli incontri formativi tenuti in azienda è stato approfondito e discusso il ruolo di queste funzioni all'interno del Sistema di Gestione SA8000.

POLITICA AZIENDALE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

E' stata redatta e confermata dalla Direzione la politica aziendale SA8000, che è stata diffusa in ambito aziendale mediante affissione nell'area ristoro, e quindi visibile ai lavoratori e agli esterni impiegati in azienda. Più sotto viene riportata nei punti principali per confermarne la validità.

"L'obiettivo prioritario dell'Azienda è la completa soddisfazione delle esigenze e delle aspettative non solo dei propri clienti, ma di tutti i soggetti coinvolti nei processi aziendali, ovvero lavoratori, enti pubblici e collettività in generale. E' per la realizzazione di questo traguardo che la F.lli Galloni spa vede nella norma SA8000 le giuste linee guida da applicare.

Gli obiettivi che la Direzione vuole ottenere attraverso l'attuazione della norma SA8000 sono:

- Rispettare tutte le leggi e le normative applicabili in materia di sicurezza e tutela del lavoratore
- Non utilizzare né sostenere lavoro infantile (inteso come lavoro svolto da persone di età inferiore ai 16 anni)
- Non ricorrere all'utilizzo del lavoro obbligato, garantendo al personale la piena libertà di scelta di proseguire o meno il rapporto di lavoro instaurato
- Garantire ai lavoratori luoghi di lavoro sicuri e salubri, adottando adeguate misure di prevenzione e protezione, minimizzando le possibilità che si verifichino incidenti sul luogo di lavoro
- Garantire al personale il diritto alla contrattazione collettiva e la piena libertà di aderire a sindacati
- Non attuare né sostenere nessuna forma di discriminazione o coercizione sul lavoro, sia essa riguardante l'assunzione, la remunerazione, l'accesso alla formazione, promozione licenziamento o pensionamento; non interferire con i principi esercitati dal personale derivanti da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.
- Non utilizzare né sostenere punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, né abusi verbali
- Rispettare quanto previsto dai C.C.N.L. applicabili in materia di orario di lavoro
- Garantire l'erogazione del salario previsto dal C.C.N.L.
- Permettere alle parti interessate di effettuare incontri ai fini della valutazione di conformità ai requisiti della norma SA 8000
- Sviluppare il personale tramite formazione, informazione e addestramento, coinvolgendolo nelle scelte aziendali, perché le risorse umane sono considerate il vero motore della crescita aziendale
- Migliorare i processi di comunicazione con utenti, enti, fornitori, e con tutti i portatori di interesse, rendendo visibili all'esterno i propri impegni e i risultati raggiunti in campo sociale e della qualità del lavoro e dei prodotti da esso derivanti, attraverso l'emissione annuale del Bilancio Sociale.
- Garantire la possibilità a tutte le parti interessate, sia interne che esterne, di inoltrare reclami, suggerimenti e segnalazioni riguardo i principi qui espressi, sia all'azienda tramite i canali specifici (sito internet, pagina "contatti") che direttamente all'Ente di Certificazione (CISE) che al SAAS internazionale, i cui riferimenti e contatti si trovano all'interno del certificato SA8000 o appesi negli ambienti aziendali".

IL BILANCIO SOCIALE, LE POLITICHE AZIENDALI SA8000 E IL MANUALE DI GESTIONE

Di seguito viene presentato lo stato di attuazione e implementazione dei requisiti previsti dalla SA8000:14 all'interno dell'azienda, definendo per ogni requisito il principio, le politiche e modalità applicative in azienda, gli obiettivi prefissati, i risultati ottenuti.

LAVORO INFANTILE E MINORILE

CONTRASTO AL LAVORO INFANTILE E PROCESSO DI RECUPERO DI MINORI TROVATI AL LAVORO

F.lli Galloni spa non utilizza o da sostegno all'utilizzo di lavoro infantile o minorile. Tutto il personale dell'azienda viene assunto in conformità con quanto previsto dalla normativa nazionale vigente e deve aver raggiunto la maggiore età: al momento dell'assunzione vengono richieste le copie dei documenti di identità. Le peculiarità delle mansioni presenti in azienda non prevedono al momento contratti di apprendistato o di alternanza scuola-lavoro; tuttavia, nel caso in cui questi venissero effettuati, l'azienda adotta tutte le modalità previste dalla normativa e dal CCNL per la tutela dei minori impegnati e si accerta che questi possano effettivamente conseguire le capacità tecniche e professionali per l'inserimento nel modo del lavoro. F.lli Galloni spa verifica con gli strumenti a propria disposizione il rispetto del requisito anche presso i propri fornitori: l'azienda ha definito e formalizzato una procedura (PRC 01) da seguire qualora si ricorresse al proprio interno all'impiego di minori (superiori a 16 e inferiori a 18) a seguito di programmi di formazione lavoro. Per quanto riguarda la propria catena di fornitura, oltre a pretendere il rispetto del requisito tramite la lettera di impegno scritto da parte dei fornitori se tramite gli strumenti di indagine predisposti ne verificasse l'utilizzo, il Responsabile Acquisti concorderà le azioni più opportune con il fornitore per eliminare la problematica.

RISULTATI

F.lli Galloni spa non si è mai avvalsa di lavoro infantile o minorile, né ci risultano, in base ai risultati dei questionari/audit ad oggi, lavoratori minori impiegati presso i nostri fornitori. L'azienda ha comunque formalizzato una procedura (PRC 01) da seguire qualora si ricorresse a impiego di minori (superiori a 16 e inferiori a 18) a seguito di programmi di formazione lavoro, stages aziendali o altro, o se ne verificasse l'utilizzo da parte di fornitori. Al momento, l'età media degli addetti è di 47 anni, il più giovane ha 26 anni.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2015	ANNO 2016	OBIETTIVO 2017
Lavoro infantile	n. lavoratori inf. 18 anni impiegati	0	0	0
	n. lavoratori inf. 16 rilevati nella catena di fornitura	0	0	0

LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

DIVIETO DI IMPIEGO DI LAVORO FORZATO O COATTO

Presso F.lli Galloni spa non sono effettuate o ammesse forme di pressione esplicite od occulte sui dipendenti o qualsiasi altro collaboratore, per forzare e obbligare al lavoro in azienda. Ogni lavoratore in qualsiasi momento può decidere di interrompere il rapporto di lavoro creato ed è a conoscenza delle modalità previste dal CCNL per cessare il rapporto di lavoro, conseguire TFR e ultima retribuzione completa (compresi i recenti aggiornamenti). L'adesione al lavoro straordinario è sempre volontaria, i periodi di ferie ed i permessi sono sempre concordati nel rispetto e nell'equilibrio delle esigenze del singolo lavoratore e delle mansioni da lui svolte. presso l'azienda non si ricorre a personale o strumenti di vigilanza rispetto l'operato dei dipendenti. Gli incontri formativi e i documenti che vengono affissi in bacheca mirano ad aumentare sia la conoscenza delle norme che regolamentano il rapporto di lavoro tra dipendenti e l'azienda, sia la consapevolezza e la responsabilità dei dipendenti nelle decisioni di gestione e programmazione del lavoro da svolgere. Le presenze così come le richieste di assenza vengono comunicate al Responsabile di Produzione e da questi all'Ufficio del Personale. Anche rispetto alla catena di fornitura, oltre all'impegno scritto del requisito, tramite gli strumenti previsti il Responsabile Acquisti si sincera che il fornitore possa fornire prova di una corretta gestione e monitoraggio dei turni di lavoro e di riposo dei propri dipendenti, anche a fronte di eventuali picchi di lavoro, e sia sempre in grado di adottare soluzioni adeguate a risolvere o prevenire il problema.

RISULTATI

Ogni lavoratore è a conoscenza delle modalità previste rispetto a quanto sopra; non si riscontrano reclami o problematiche sollevate dai lavoratori riguardo eventuali straordinari svolti, le richieste di permessi/ferie/orari flessibili da parte dei dipendenti vengono discusse e concordate con il Responsabile del Personale. Non vi sono casi di prestiti economici da parte dell'azienda nei confronti dei dipendenti. Nel corso degli anni sono state numerose le richieste di anticipo sul TFR e indipendentemente dalle motivazioni personali che le hanno generate l'azienda ha sempre risposto positivamente. Esistono finanziamenti accesi dai dipendenti nei riguardi di finanziarie. Tutte le volte che i dipendenti hanno chiesto consigli prima di accendere o sostituire un prestito già in atto l'azienda si è resa disponibile per valutarne la congruità, il costo, e la capacità di rimborso in base l'effettiva incidenza sulla retribuzione percepita e per stabilire, in base alle necessità che le hanno generate, le migliori soluzioni in termini di impegno economico e reali benefici ottenuti per il lavoratore. Al momento le richieste fatte rispetto a quanto sopra non sono tali da preoccupare l'amministrazione in termini di indebitamento del proprio personale. Rispetto al monitoraggio dei fornitori, dai questionari e (ove richieste) dalle copie buste paga al momento non emergono problematiche sensibili rispetto a quanto sopra.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2015	ANNO 2016	OBIETTIVO 2017
Lavoro forzato	n. segnalazioni/NC riconducibili a episodi di lavoro forzato	0	0	0
	n. dimissioni volontarie	2	1	0
	N° di richieste anticipazione TFR	7	4	\
	concessioni o anticipi su stipendi (cessione del quinto)	28	7	\

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

DIRITTO ALLA SALVAGUARDIA DELLA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI, RISORSE IMPEGNATE PER LA PREVENZIONE E LA FORMAZIONE DEGLI INFORTUNI

F.lli Galloni spa è da sempre attenta alla sicurezza e alla salute dei suoi lavoratori: da tempo infatti gestisce attivamente la redazione e l'implementazione di tutte le procedure previste sia all'interno dell'art. 28 e 29 del D.lgs. 81/08 che all'interno del DVR e verifica conoscenza e applicazione da parte degli artigiani interni del documento consegnato, oltre a chiedere evidenza della formazione propria degli addetti di questi. L'organizzazione di tutta la catena produttiva e logistica aziendale e il costante supporto di consulenti esterni professionisti ha permesso infatti di raggiungere ottimi risultati in termini di sicurezza e salute dei lavoratori, oltre che di funzionalità produttiva. Attua quindi una formazione puntuale ai dipendenti e mette a disposizione spazi di lavoro sicuri, grazie ad un'accurata valutazione dei rischi e delle conseguenti azioni per raggiungere la compliance prevista e la prevenzione di tutti i rischi connessi. La costituzione di un comitato H&S (coincidente con le figure previste dal DLgs 81/08) che valorizzi e verifichi l'effettiva applicazione di quanto previsto dal Medico competente e dall'RSPP permette il monitoraggio rispetto l'effettivo stato di implementazione delle prescrizioni e modalità adottate. L'analisi attraverso una check list approfondita di tutti gli indicatori di performance previsti, e la relativa discussione all'interno degli incontri dell'SPT, permette di definire le azioni da mettere in campo. Tutti i lavoratori sono stimolati e coinvolti alla segnalazione di qualsiasi elemento utile a migliorare il sistema, oltre che formati sui rischi e prevenzione. La formazione dei nuovi lavoratori avviene entro 30gg dall'inizio del rapporto di lavoro, sono definiti e conosciuti i responsabili e addetti alle emergenze, vengono svolte regolarmente le prove di evacuazione, sono presenti le cassette di pronto soccorso. I prodotti e materiali pericolosi sono gestiti in modo controllato e sono presenti le schede tecniche. L'azienda si è dotata nel corso del 2016 di certificazioni volontarie come la BS OHSAS 18001:2017.

OBIETTIVI

- Non avere incidenti sul lavoro né casi di malattie professionali
- Avere tutto il personale formato, consapevole e soddisfatto delle risorse attribuite al presente requisito
- Rispettare il programma stabilito dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in tema di esercitazioni il piano di sorveglianza sanitaria.

RISULTATI

L'incendio avuto non ha permesso di proseguire con l'opera e gli investimenti indirizzati verso la sicurezza di tutti gli stabili. Le attività di recupero in corso sono state volte a continuare la produzione presso gli altri due siti di proprietà e presso alcune aziende vicine e sensibili rispetto la situazione di estrema difficoltà creatasi. L'RSPP monitora costantemente la sicurezza di tutti gli addetti presso i siti operanti. All'interno del sito danneggiato hanno lavorato solo addetti di ditte specializzate per la messa in sicurezza, lo smontaggio e il successivo trasporto per lo smaltimento, nel pieno rispetto di tutte le norme di sicurezza. Il sito danneggiato, ora in fase di ricostruzione, si prevede possa essere reso pienamente operativo nel 2018. Dall'analisi degli ultimi 3 anni, non si registrano infortuni sul lavoro in azienda. per il 2015 si registra un infortunio in itinere. Gli investimenti promossi dalla direzione per migliorare le condizioni di lavoro hanno portato ad un ottimo livello di automazione dei processi, in particolare quelli che risultano più pesanti e faticosi (è presente all'interno dello stabilimento in ricostruzione un impianto di robotizzazione completa per quanto riguarda le fasi di movimentazione dei prosciutti), che ha permesso di rendere agevole la movimentazione dei carichi e minimizzare l'impatto di questa all'interno dei processi produttivi.

Recentemente è stato installato un allarme a sirena nei reparti di produzione, mentre per gli uffici è previsto l'allarme a chiamata.

Le prove di evacuazione risultano effettuate nei tempi e con le scadenze regolamentari. Tutti gli audit rispetto la sicurezza condotti dall'RSPP e dai responsabili interni risultano conformi e soddisfano le aspettative.

il Documento valutazione dei Rischi (DVR) ha subito variazioni nell'anno in corso a seguito del sinistro del 14/07/2017.

Tutte le formazioni e gli aggiornamenti previsti per la sicurezza sono stati effettuati in base al Piano di Formazione emesso dal RSPP e dai consulenti esterni.

Sono state valutate e verificate in campo tutte le indicazioni previste dalla recente Advisory SAAS n. 18 e gli indicatori di performance previsti dalla Norma tramite una check list Salute & Sicurezza: e la situazione aziendale è risultata conforme e congrua alle prescrizioni previste.

Il mantenimento delle autorizzazioni all'esportazione estera in paesi quali USA, Canada, Giappone, Australia e Singapore e il rispetto di rigidi protocolli da questi imposti sono la dimostrazione dell'elevato livello di controllo della pulizia, sicurezza e salubrità delle strutture, delle attrezzature e degli ambienti di lavoro.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2015	ANNO 2016	OBIETTIVO 2017
Salute e sicurezza	Numero infortuni	1	0	0
	Ore attività di formazione sulla sicurezza	70	25	
	n. Giorni di malattia	111	86.5	77
	Investimenti (in €)/ anno x sicurezza	70.000	6.763	9.400

**LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
GARANZIA DI ESERCITARE I PROPRI DIRITTI IN MATERIA DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA MEDIANTE L'ADESIONE A OOSS**

Nonostante attualmente all'interno di F.lli Galloni spa non siano presenti rappresentanze sindacali (RSU o RSA), l'azienda non ostacola la possibilità di poterne eleggere ed è altresì favorevole all'adesione dei suoi lavoratori: anche per questo motivo sono stati messi a disposizione di tutti i dipendenti i riferimenti dei principali gruppi sindacali presenti sul territorio. In bacheca vengono affisse le comunicazioni che dalle OOSS pervengono in azienda. Nessuna pressione viene fatta dall'azienda rispetto alla volontà dei lavoratori di aderire a scioperi, manifestazioni o incontri promossi dalle OOSS. L'azienda permette gli incontri (sia esterni che interni dove richiesto) dei propri lavoratori con i rappresentanti delle OOSS. Per agevolare gli incontri interni tra i lavoratori, la propositività e aumentare la consapevolezza tra i dipendenti, sono stati definiti e messi a disposizione degli spazi aziendali per riunioni e incontri interni: i RLSA8000 hanno il compito di portare all'attenzione del SPT le eventuali problematiche, gli spunti di miglioramento e le proposte che dovessero emergere da questi incontri. Viene, attraverso gli strumenti definiti, verificato il rispetto del presente requisito all'interno della propria catena di fornitura, così come viene monitorata l'eventuale presenza di vertenze o problematiche sollevate dal sindacato nei confronti di propri fornitori o sub-fornitori.

OBIETTIVI

- Non avere segnalazioni/reclami/casi di discriminazione legati alla partecipazione dei dipendenti a Organizzazioni sindacali.
- Permettere sempre la presenza delle OOSS all'interno dell'azienda tramite incontri programmati dei rappresentanti territoriali con i dipendenti.
- Migliorare il livello di consapevolezza dei dipendenti in merito alla normativa e alla gestione del rapporto di lavoro, nonché il clima di cooperazione, coinvolgimento e senso di appartenenza, anche tramite la somministrazione di questionari di soddisfazione interna e la rilevazione diretta del grado di questa.

RISULTATI

- E' stato distribuito un questionario di consapevolezza interna ai lavoratori, per verificare la percezione e il grado di conoscenza degli addetti riguardo ai principi SA8000 e la loro applicazione in azienda. Nessun reclamo/segnalazione, né da parte dei dipendenti né da parte dei sindacati risultano al momento.
- il Sindacato è stato coinvolto anche nella gestione del passaggio dei lavoratori impiegati da una cooperativa fornitrice precedente (dato che questa risultava inadempiente rispetto ad una molteplicità di cose, tra cui la gestione e retribuzione dei lavoratori) alla coop. Taddei, permettendo la riassunzione della pressoché totalità dei lavoratori. Il passaggio risulta gestito in piena conformità a quanto previsto dal CCNL e dagli accordi integrativi di settore.
- Al momento risultano 13 dipendenti iscritti al sindacato e non risultano casi di richiesta di intervento delle OOSS, né vertenze e/o segnalazioni da parte dipendenti.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2015	ANNO 2016	OBIETTIVO 2017
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	% dipendenti iscritti a sindacato	17	13	/
	presenza RSU e RSA	/	/	/
	n. ore permessi sindacali/anno	/	/	/
	N. vertenze per violazioni sindacali	0	0	0
	% partecipazione a scioperi	0	0	0

DISCRIMINAZIONE

L'AZIENDA NON SOSTIENE NE' PERMETTE NESSUN TIPO DI DISCRIMINAZIONE.

F.lli Galloni spa non adotta o supporta nessuna forma di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento in base a sesso, razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni. I colloqui al momento dell'assunzione sono condotti da responsabili e le informazioni richieste hanno il solo scopo di verificare l'effettiva idoneità e disponibilità alla mansione. La gestione degli orari di lavoro, così come dei periodi di ferie, tiene conto di eventuali esigenze legate a pratiche religiose o origini nazionali. All'interno della politica aziendale è esplicitato che non sono tollerati gesti offensivi o discriminatori all'interno dell'azienda. La modalità di retribuzione e aumenti di livello e incentivi sullo stipendio segue una logica esclusivamente meritocratica, viene proposta dai responsabili di funzione o direttamente dal lavoratore e accettata dal Responsabile del Personale.

OBIETTIVI

- Non avere segnalazioni / reclami inerenti al presente punto.
- Migliorare il livello di consapevolezza delle forme di discriminazione che si possono esercitare in un contesto aziendale, e sensibilizzare l'attenzione degli addetti a individuare, riconoscere e segnalare eventuali casi, sia all'interno dell'azienda che da parte di fornitori.
- Monitorare il rispetto delle pari opportunità tra dipendenti sia a livello salariale che di carichi di lavoro; pretendere sempre il rispetto delle diversità.

RISULTATI

- Non sono stati registrati segnalazioni o reclami.
- In azienda al momento sono impiegati n. 6 lavoratori extracomunitari, di cui uno al 2° livello, tre al 3° liv. e due al IV° liv. La presenza di donne all'interno sia della produzione che degli uffici e il range di età piuttosto ampio dimostrano un corretto rispetto e diversificazione delle caratteristiche personali e culturali degli addetti presenti.
- In azienda è presente anche un addetto facente parte delle categorie protette.
- Il monitoraggio dei fornitori (tramite questionari e audit di II parte) non evidenzia criticità relative al requisito.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2015		ANNO 2016		OBIETTIVO 2017	
		m	f	m	f	m	f
discriminazione	Composizione dei dipendenti per sesso	39	14	39	14	38	13
	Incidenza lavoratori stranieri (%)	10		10		10	
	categorie protette sul totale dell'organico	1		1		1	

PROCEDURE DISCIPLINARI

IN NESSUN CASO E' TOLLERATO IL RICORSO O IL SOSTEGNO A PRATICHE DISCIPLINARI CHE COMPRENDANO PUNIZIONI CORPORALI E/O COERCIZIONI MENTALI O FISICHE, ABUSI VERBALI

L'azienda non ricorre ad alcun tipo di azione disciplinare che esuli da quelle previste dal CCNL o dalla norma di Responsabilità Sociale. Non utilizza né tantomeno sostiene punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche o abusi verbali, applicati da parte di responsabili nei confronti dei lavoratori o da lavoratori rispetto ad altri lavoratori. Tutti i lavoratori sono a conoscenza delle modalità per sporgere reclami o segnalazioni riguardo la violazione del presente principio (procedura gestione reclami e follow up), e della necessità di far emergere anomalie in questo senso. La procedura PRC PROCEDURE DISCIPLINARI, diffusa all'interno degli ambienti aziendali, ha appunto lo scopo di tradurre in termini operativi quanto previsto dal CCNL a tal proposito. A dipendenti è concesso il diritto di sapere per tempo di eventuali procedimenti a loro carico e di giustificare e/o difendersi nelle sedi previste, così come previsto e normato dal CCNL applicato. Qualsiasi eventuale anomalia in tal senso è gestita tramite azioni correttive, anche qualora venisse riscontrata a carico di fornitori o subfornitori, tramite informazioni dirette o indirette.

OBIETTIVI

Monitorare il corretto ricorso alle procedure disciplinari stabilite dal CCNL (richiamo verbale, lettere di richiamo, sospensioni, licenziamenti), in conformità con quanto definito all'interno del CCNL e nelle procedure SA8000.

RISULTATI

- Non si ravvisano casi di utilizzo di procedure disciplinari
- L'assenza di richiami formali non ci fa ritenere al momento critico il presente punto.
- Il monitoraggio dei fornitori non evidenzia criticità relative al presente requisito.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2015	ANNO 2016	OBIETTIVO 2017
Pratiche disciplinari	N° e tipologia provvedimenti disciplinari nell'anno	0	0	0
	Turnover del personale	2	1	2
	- n. vertenze sindacali per mancato rispetto del presente criterio	0	0	0

ORARIO DI LAVORO

L'AZIENDA SI IMPEGNA A FAR RISPETTARE GLI ORARI DI LAVORO PREVISTI DAL CCNL E DAI CONTRATTI INTERNI DEI LAVORATORI, CON ADEGUATI PERIODI DI RIPOSO, FERIE E PERMESSI.

F.lli Galloni spa rispetta quanto stabilito dal CCNL applicato per quanto riguarda orario di lavoro (sia ordinario che straordinario), festività e ferie. La produzione si sviluppa su di un unico turno di lavoro.

Riguardo a ciascun lavoratore, quindi, l'ufficio personale raccoglie dati per verificare che:

- il lavoro ordinario non superi le 40 ore settimanali;
- il lavoro straordinario non superi le 2ore giornaliere/12ore settimanali e le complessive 200 ore annuali;
- sia garantito almeno 1 giorno di riposo settimanale;
- siano retribuite le festività non godute;
- siano garantite le 26 giornate annue di ferie, fruibili secondo quanto previsto dal CCNL in vigore
- tutti i lavoratori abbiano possibilità di richiedere permessi di 4/8h, sino ad un massimo di 40h annue, e che questi ore di permesso se non utilizzate siano retribuite entro l'anno.

Qualsiasi straordinario effettuato da ciascun lavoratore è volontario, è dovuto a necessità sporadiche contingenti, viene retribuito con gli incrementi previsti dal CCNL. In caso di esubero e accumulo su alcune figure e in alcuni periodi viene fatto rientrare nei limiti previsti attraverso un'adeguata calendarizzazione di recuperi. Oltre a ciò, in caso questo tenda a ripetersi, la situazione viene individuata dall'SPT come anomalia e conseguentemente trattata con adeguate azioni correttive.

Per quanto riguarda ferie e permessi non goduti, la situazione è monitorata dal sia dal responsabile personale che dal Consulente del Lavoro: in caso si ravvisino accumuli particolari si procede a concordare con il lavoratore e calendarizzare adeguati momenti di ferie e permessi sul periodo dell'anno più opportuno in base alle esigenze del lavoratore stesso e le esigenze di produzione.

Anche all'interno della propria catena di fornitura, attraverso gli strumenti opportuni il responsabile acquisiti richiede e si accerta che vengano rispettati gli stessi principi, in conformità al CCNL applicato e agli indicatori di performance SA8000 stabiliti.

OBIETTIVI

- Mantenere sotto controllo le ore di lavoro straordinario.
- Non superare il limite massimo stabilito di ore di lavoro straordinario.
- Garantire che tutto il personale usufruisca di ferie e permessi maturati, secondo quanto pianificato e secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.
- Concordare e permettere eventuali necessità di orario flessibile per giustificate ragioni da parte dei dipendenti.

RISULTATI

- *come precedentemente detto, l'incendio che ha colpito l'azienda non ha permesso di proseguire nel controllo e smaltimento delle ore di lavoro straordinario svolto da alcune figure in azienda (peraltro abbastanza sporadiche e non tali da costituire un problema reale), dovendo far fronte alle improvvise esigenze di presenza di tutte le funzioni necessarie per poter limitare i danni in fase di produzione e spedizione e conseguentemente salvaguardare il posto di lavoro evitando il ricorso ad ammortizzatori sociali. Ciò comunque con l'adesione assolutamente volontaria e motivata da parte di tutti i dipendenti.*

- Le ore di lavoro straordinarie effettuate dai dipendenti sono monitorate mensilmente dall'Amministrazione del Personale, per gestire eventuali necessità di produzione e di accumulo di queste: Essendo il ricorso allo straordinario sporadico e limitato, le ore di straordinario risultano normalmente entro i margini previsti del CCNL. Anche per quanto riguarda la situazione residua di R.O.L. e ferie non godute a fine anno, la situazione appare comunque abbastanza sotto controllo permettendone il recupero all'interno dei calendari annuali. Tutte le ore di lavoro straordinario svolte vengono retribuite con la maggiorazione prevista dal CCNL. Le ore di straordinario effettuate vengono riportate in busta paga in modo chiaro, onde permettere agli interessati un controllo effettivo di quanto rilevato e pagato.
- Ogni mese i Responsabili di produzione, l'RSA e la Direzione valutano l'andamento produttivo per determinare (e in caso verificare eventuali azioni di miglioramento al riguardo) la programmazione e distribuzione dei carichi di lavoro.
- in amministrazione sono stati richiesti e accordati 6 part-time

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2015	ANNO 2016	OBIETTIVO 2017
Orario di lavoro	% ore di lavoro straordinario totali/Ore totali lavorate	2,70%	2,9%	2,5%
	% residui ferie/permessi media a fine anno	47,00%	45%	40%

RETRIBUZIONE

LE RETRIBUZIONI SONO SEMPRE ADEGUATE AL CCNL, ALL'INQUADRAMENTO E ALLE EFFETTIVE MANSIONI SVOLTE; QUESTE PERMETTONO AI LAVORATORI LA POSSIBILITA' DI AVERE UN REDDITO AGGIUNTIVO OLTRE AL SODDISFACIMENTO DELLE NECESSITA' FONDAMENTALI.

Per quanto concerne le retribuzioni, F.lli Galloni spa si impegna a corrispondere salari e contributi adeguati e nella maggioranza dei casi superiori a quanto previsto dal CCNL applicato.

Le buste paga, elaborate dal Consulente del Lavoro nel pieno rispetto di quanto previsto dal CCNL e dagli accordi integrativi di settore, permettono una chiara comprensione di tutti gli elementi che concorrono alla formazione degli stipendi corrisposti. Al momento dell'assunzione e all'interno del contratto vengono specificati gli elementi economici a cui il lavoratore ha diritto in base al suo inquadramento. Gli stipendi vengono corrisposti tramite bonifico o (a seguito di richiesta del lavoratore) tramite assegni bancari.

Anche all'interno della propria catena di fornitura, F.lli Galloni spa si accerta che le retribuzioni dei lavoratori siano adeguate al CCNL applicato e agli accordi integrativi previsti, siano corrisposte nei tempi e nei modi adeguati (compreso l'effettivo pagamento dei contributi per ogni lavoratore), non vengano stipulati accordi di "sola manodopera" e programmi di falso apprendistato, non vi siano situazioni di lavoro subordinato mascherato.

In caso di anomalie riscontrate o segnalate rispetto al presente punto, l'SPT deve segnalare tempestivamente la situazione al responsabile acquisti e alla Direzione, per concordare l'azione di rimedio più opportuna.

OBIETTIVI

- Elaborare le buste paga nel pieno rispetto dei requisiti di legge, non ricevendo nessuna segnalazione, reclamo;
- Migliorare il livello di conoscenza e consapevolezza dei lavoratori nella lettura delle buste paga;
- Monitorare l'adeguatezza delle retribuzioni e la soddisfazione dei dipendenti, rispetto le possibilità aziendali e alle retribuzioni mediamente percepite dai lavoratori di aziende della stessa tipologia e settore.
- Prevedere modalità di incentivazione e premi produzione per le figure che in termini di responsabilità, dedizione e qualità mostrano di andare oltre alle richieste delle mansioni concordate.
- erogare i superminimi concordati e/o previsti dagli accordi di settore.

RISULTATI

- L'azienda aderisce al CCNL Alimentari Industria e all'Accordo Integrativo del settore, che permette di avere retribuzioni e benefit sensibilmente più alti rispetto al contratto e a favore dei dipendenti. data la storicità delle assunzioni e la politica aziendale in tema di retribuzioni e riconoscimenti, I livelli di inquadramento risultano assolutamente più alti rispetto la media e a quanto previsto dai livelli di entrata del CCNL: il più basso al momento presente in azienda è un IV° livello (dove il livello di accesso previsto dal contratto è un VI°), sono presenti anche dei I° livelli e quadri, il livello medio (sia in produzione che in amministrazione) è un II° liv.
- L'indicatore permette di evincere un sensibile valore aggiunto tra la paga base prevista dal CCNL e le retribuzioni effettivamente percepite dai dipendenti, sintomo sia degli scatti e dei livelli da questi maturati nel lungo corso di permanenza in azienda sia della capacità aziendale di riconoscere e retribuire in base alle mansioni e alla qualità del lavoro effettivamente svolto. Tutte le integrazioni previste dagli accordi di settore e i superminimi concordati sono stati regolarmente retribuiti.
 - Il premio obiettivo 2016 come previsto dall'Accordo integrativo Provinciale è stato regolarmente corrisposto con acconto novembre e saldo a giugno 2017.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2015	ANNO 2016	OBIETTIVO 2017
retribuzione	livello inquadramento aziendale medio	2	2	2
	aumento medio su paga base dato da superminimi-accordi integrativi/paga base	10	10	12

CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBAPPALTATORI E SUBFORNITORI

L'AZIENDA HA PREDISPOSTO E ATTUA UN SISTEMA DI CONTROLLO DEL RISPETTO DEI REQUISITI SA8000 ANCHE ALL'INTERNO DELLA PROPRIA CATENA DI FORNITURA E SUBFORNITURA.

F.lli Galloni spa ha stabilito e mantiene attiva una procedura appropriata per la valutazione e selezione dei fornitori/subappaltatori (e dove opportuno dei sub-fornitori) sulla base del loro grado di dare evidenza e di applicare i requisiti della SA8000. La tipologia produttiva dell'azienda non comprende la presenza di lavoratori a domicilio o telelavoro. Attraverso la richiesta di impegno formale scritto all'interno della catena di fornitura e, rispetto ad alcuni fornitori, l'inserimento di

clausole contrattuali specifiche permette di chiarire a questi il grado di importanza che l'azienda attribuisce al rispetto dei requisiti. Attraverso una mappatura della catena di fornitura e l'attribuzione di un relativo livello di criticità, vengono poi definiti gli adeguati strumenti di monitoraggio per avere evidenza dell'effettivo rispetto dei requisiti. Il piano di monitoraggio conseguente viene quindi stabilito rispetto al grado di rischio e criticità, all'interno delle riunioni dell'SPT, che in base ai risultati di ritorno e rispetto alle informazioni possedute decide dove opportuno ulteriori indagini e in caso eventuali azioni di rimedio da concordare con il fornitore stesso.

OBIETTIVI

- Adottare un sistema di monitoraggio dei fornitori e subfornitori in conformità ai requisiti dello standard SA 8000.
- Avere evidenza tramite informazioni di ritorno dirette e indiretta del grado di conformità della propria catena di fornitura.
- evidenziare eventuali situazioni di violazione dei principi e concordare adeguate azioni di rimedio.

RISULTATI

In base a quanto definito nella procedura è stato definito l'elenco dei fornitori e, tramite la valutazione dei rischi effettuata dall'SPT, attribuite le criticità. Sono stati eseguiti audit sulla maggior parte dei fornitori critici tramite questionari specifici, richieste e ottenute le evidenze documentali ritenute più opportune per determinare il grado di gestione e rispetto delle condizioni di lavoro e sicurezza dei lavoratori impiegati dai fornitori. I risultati al momento appaiono positivi; sugli aspetti poi che dovessero presentare elementi di criticità nel proseguo, i fornitori verranno contattati per concordare un'azione di miglioramento conseguente.

REQUISITO	INDICATORE	ANNO 2015	ANNO 2016	OBIETTIVO 2017
controllo catena di fornitura	% fornitori critici verificati su totale fornitori in base a procedura	\	95%	100%
	n. azioni correttive concordate e verificate con efficacia	\	\	\

SISTEMA DI GESTIONE

L'AZIENDA HA STABILITO E MANTIENE ATTIVO UN SISTEMA DI GESTIONE CHE PERMETTA DI PIANIFICARE, MONITORARE E MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI LAVORO E SICUREZZA IN BASE A QUANTO PREVISTO DALL'SA8000, AL FINE DI GARANTIRE UNA PIENA APPLICAZIONE DEI PRINCIPI CONTENUTI NELLA NORMA

Politica SA8000

la direzione ha definito una Politica che contiene:

l'impegno a soddisfare tutti i requisiti della norma SA8000;

l'impegno a essere conforme a quanto previsto dalle Leggi e strumenti nazionali e internazionali in materia di condizioni di lavoro, sicurezza, diritti dell'uomo;

l'impegno al miglioramento continuo dei propri risultati.

Il documento viene diffuso all'interno ed all'esterno dell'azienda tramite i canali più immediati ed opportuni rispetto alle parti interessate.

Riesame della direzione

F.lli Galloni spa si impegna a effettuare almeno un riesame all'anno, con un monitoraggio semestrale da parte dell'SPT attraverso l'analisi dei rischi e la valutazione del grado di efficacia delle azioni di miglioramento concordate. I risultati di tali attività vengono diffusi a tutte le parti interessate, tramite la pubblicazione, l'affissione, gli incontri con i lavoratori.

RISULTATI

- La presente relazione è stata presentata dall' SPT e ratificata dalla Direzione.
- Il riesame e bilancio etico redatto sarà disponibile su richiesta ai sindacati, clienti principali e fornitori e reso disponibile a tutti i lavoratori in copia cartacea presso gli archivi aziendali.

Definizioni di ruoli e responsabilità

all'interno della procedura PRC 9.2 e all'interno dell'organigramma aziendale sono definiti i ruoli, le responsabilità e le persone che compongono l'SPT (Social Performance Team). Le figure Rappresentanti dei Lavoratori (RLSA8000) vengono liberamente elette dai lavoratori; i rappresentanti aziendali (RDD, RSPP, Responsabili di Funzione, medico competente, consulenti esterni) sono nominati dalla Direzione in base alle loro competenze specifiche e disponibilità.

Ogni responsabile individuato riceve una formazione specifica riguardo le responsabilità e funzioni specifiche del ruolo ricoperto.

OBIETTIVI

- Garantire la chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità dell'SPT

RISULTATI

E' pubblicato l'Organigramma Nominativo, che riporta tutti i ruoli aziendali, comprese le funzioni che gestiscono i sistemi Qualità, Ambiente, Sicurezza e SA 8000. Negli incontri formativi sono state descritte le mansioni e i compiti dei componenti dell'SPT e in particolar modo di RDD e RLSA8000, a cui è seguita la votazione di questi ultimi da parte dei lavoratori.

Programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per il personale

F.lli Galloni spa garantisce programmi periodici di istruzione, formazione e sensibilizzazione per tutto il personale. Tutti i lavoratori sono stati formati sul tema della Responsabilità Sociale e degli elementi di applicazione diretta previsti dal Sistema di gestione. I documenti rispetto a tali formazioni sono affissi in bacheca, per una libera consultazione da parte del personale.

E' stato recentemente somministrato ai lavoratori un test specifico per determinare la consapevolezza e conoscenza dei principi SA8000 e il grado di applicazione in azienda percepito. Viene ribadito che la consapevolezza e la partecipazione da parte di tutti i lavoratori costituisce un elemento essenziale per il progresso e il miglioramento del sistema, permettendone uno sviluppo partecipativo e risultati efficaci, condivisi e duraturi. Tutte le formazioni e gli aggiornamenti previsti dal DLgs 81/08 sono stati effettuati.

Monitoraggio delle prestazioni ed efficacia del sistema SA8000

F.lli Galloni spa garantisce un efficace sistema di monitoraggio da parte dell'SPT delle prestazioni del sistema SA8000 mediante:

- Coinvolgimento annuale di tutto il personale (escluso i Dirigenti) mediante confronti diretti con i RLSA8000
- Verifica stato segnalazioni, reclami e suggerimenti e stato applicazione azioni di rimedio da parte dell'SPT
- Verifica efficacia delle azioni
- Conduzione di almeno 1 audit interno annuale, anche a seguire dagli audit di parte terza effettuati dall'Ente di certificazione;
- Periodico monitoraggio degli indicatori
- Stato di verifica e valutazione della catena di fornitura
- Riesame annuale e azioni di miglioramento, efficacia delle azioni provenienti da precedenti riesami

OBIETTIVI

- verificare e garantire l'effettiva efficacia del sistema di gestione come pianificato nell'individuazione e risoluzione delle problematiche inerenti all'SA8000;
- agevolare la consapevolezza, diffusione e conoscenza del Sistema, dei risultati attesi e di quelli conseguiti da parte dei lavoratori e delle altre parti interessate

RISULTATI

all'interno degli incontri previsti, si sono ribaditi i principali elementi su cui si basa il sistema di Responsabilità sociale d'impresa, anche in virtù della recente adeguamento alla SA8000:14.

Anche dalle risultanze delle interviste dirette condotte dall'Auditor dell'Ente di certificazione, gli addetti sembrano consapevoli degli elementi e dei principi in esso contenuti e sufficientemente motivati e coinvolti.

Nessun reclamo, suggerimento e segnalazione al momento è stato registrato, né all'interno dell'azienda né all'esterno.

Ai fini del presente riesame è stato condotto e aggiornato il monitoraggio degli indicatori con riferimento al 2016 e una verifica del trend rispetto a marzo 2017.

Come precedentemente accennato, gli esiti e le azioni previste a seguito dell'audit di sorveglianza e adeguamento a SA8000:14 saranno motivo di riesame per valutarne e confermarne la conformità.

Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive

F.lli Galloni spa ha predisposto una procedura specifica (PRC 9.6) che prevede le modalità per l'inoltro di reclami, suggerimenti e segnalazioni e la relativa gestione. Le problematiche, siano esse evidenziate da reclami provenienti dall'interno o dall'esterno dell'azienda che provenienti da indagini e monitoraggi, vengono evidenziate all'interno del registro delle NC. Rispetto ad esse vengono definite e concordate le Azioni correttive specifiche, definendo anche le responsabilità, tempistiche di attuazione e verifica di efficacia.

OBIETTIVI

Garantire che a tutte le parti interessate, in particolare ai dipendenti, sia garantito un sistema anonimo di invio di segnalazioni e i reclami.

garantire che tutte le problematiche impattanti su sistema di gestione siano registrate e siano definite azioni di rimedio efficaci.

RISULTATI

La procedura della gestione di segnalazioni, reclami e follow up è stata emessa e diffusa negli ambienti aziendali.

E' stata predisposta un cassetta apposita per la raccolta di eventuali reclami o suggerimenti, nonché il relativo modello e Registro, la cui gestione è affidata a RSA e RLSA.

Ad oggi non sono pervenuti reclami o segnalazioni.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA, COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

F.lli Galloni spa ha predisposto e mantiene attive procedure documentate per comunicare a tutte le parti interessate rispetto agli strumenti a disposizione la propria situazione circa l'applicazione dell'SA8000, inclusi i risultati provenienti dal Riesame e bilancio etico.

I canali utilizzati per trasmettere tali dati all'esterno sono:

- portale e documenti predisposti dall'Ente di certificazione;
- sito internet aziendale (al momento non utilizzato);
- mailing a clienti e fornitori;

i canali utilizzati per comunicare e diffondere all'interno dell'azienda sono:

- incontri e verbali di formazione;
- affissione documenti in bacheca e ambienti aziendali;
- ordini e disposizioni di servizio;
- contatti diretti e confronti con RLSA8000, dipendenti e Responsabili di funzione;

OBIETTIVI

Promuovere e dare visibilità sia al percorso intrapreso dall'azienda in merito alla Responsabilità Sociale sia ai temi e alla cultura espressi all'interno dello Standard, nell'ottica di un sempre maggiore coinvolgimento delle parti interessate.

RISULTATI

L'azienda dispone di un proprio sito internet, al momento in fase di restyling.

Le informazioni riguardanti SA8000, così come il riesame e bilancio etico, verranno inviate alle parti interessate che ne facessero richiesta via mail e una volta completato il restyling saranno pubblicate sullo stesso.

ACCESSO ALLE PARTI INTERESSATE

Ai fini di una completa trasparenza, F.Ili Galloni spa garantisce l'accesso alle informazioni inerenti la conformità al sistema SA8000 a tutte le parti interessate, compresa la disponibilità ad audit di terza parte degli enti di certificazione. Allo stesso modo, l'azienda richiede ai propri fornitori la possibilità di accesso ai dati necessari a la disponibilità a dimostrare l'evidenza di conformità e aderenza ai principi, sempre e comunque nel pieno rispetto della privacy dei lavoratori e dei dati sensibili contenuti nei documenti.

OBIETTIVI

Garantire l'accesso delle parti interessate (ivi compreso l'Ente di Certificazione) ai documenti e agli spazi aziendali, per attestarne la conformità.

RISULTATI

E' stata pianificata la verifica di sorveglianza del sistema con l'Ente di Certificazione (CISE) nel periodo di maggio 2017.

REGISTRAZIONI

tute le registrazioni sono gestite tramite quanto previsto dalle procedure relative del SGQ UNI EN ISO 9001.

OBIETTIVI

Garantire la corretta gestione, archiviazione e rintracciabilità di tutti i documenti necessari a dare evidenza del rispetto dei requisiti previsti.

RISULTATI

Il sistema di gestione SA8000 è stato verificato in passaggi successivi:

- una prima fase nella sua struttura e completezza documentale;
- una seconda fase, rispetto ai risultati ottenuti, anche tramite check list salute e sicurezza e tramite stato mantenimento e applicazione (raccolta e analisi dati) delle procedure previste;
- una terza fase, tramite il Self Assesment sul portale SAI e conseguente rating di compliance, i cui risultati sono stati positivi;
- gli audit interni hanno dato quindi risultati di implementazione e gestione che al momento si giudicano positivi. I documenti presenti in azienda appaiono sufficienti a dimostrare una corretta gestione e formalizzazione degli elementi su cui si fondano i principi della SA8000.
- In occasione degli Audit da parte dell'Ente di certificazione a cui si accennava sopra, si vedranno poi eventuali mancanze o rilievi a cui porre rimedio.

Langhirano (PR), lì 17.05.17