

BILANCIO SOCIALE

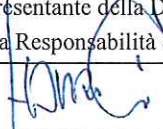

EUROTEND S.P.A.

SEDE LEGALE ED AMMINISTRATIVA
DIREZIONE GENERALE

Via Piubega, 29
CERESARA (MN)
Tel. 0376 878001 Fax 0376 878003
sito web: www.eurotend.it e-mail: eurotend@eurotend.it

Codice Fiscale e partita IVA 01386830200
R.E.A. 156039 – Registro delle Imprese di Mantova

Copia aggiornata sempre disponibile sul sito www.eurotend.it

Rev.	Data	Elaborazione	Verifica	Approvazione
2	15/05/17	Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale	Rappresentante dei Lavoratori per la responsabilità sociale	Senior Management
				

SOMMARIO

0. INTRODUZIONE.....	3
0.1 BREVE STORIA	3
0.2 DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE	4
0.3 POLITICA AZIENDALE QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE, SICUREZZA ED ETICA	6
0.4 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS) E DELLE LORO ASPETTATIVE	9
1. LAVORO INFANTILE.....	11
1.1 DESCRIZIONE	11
1.2 INDICATORI	12
1.3 OBIETTIVI.....	12
2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO.....	13
2.1 DESCRIZIONE	13
2.2 INDICATORI	14
2.3 OBIETTIVI.....	15
3. SALUTE E SICUREZZA.....	16
3.1 DESCRIZIONE	16
3.2 INDICATORI	17
3.3 OBIETTIVI.....	18
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	19
4.1 DESCRIZIONE	19
4.2 INDICATORI	19
4.3 OBIETTIVI.....	19
5. DISCRIMINAZIONE.....	20
5.1 DESCRIZIONE	20
5.2 INDICATORI	21
5.3 OBIETTIVI.....	22
6. PROCEDURE DISCIPLINARI	23
6.1 DESCRIZIONE	23
6.2 INDICATORI	23
6.3 OBIETTIVI.....	23
7. ORARIO DI LAVORO	24
7.1 DESCRIZIONE	24
7.2 INDICATORI	25
7.3 OBIETTIVI.....	26
8. RETRIBUZIONE	27
8.1 DESCRIZIONE	27
8.2 INDICATORI	27
8.3 OBIETTIVI.....	28
9. SISTEMA DI GESTIONE	29
9.1 DESCRIZIONE	29
9.2 INDICATORI	33
9.3 OBIETTIVI.....	33

0. INTRODUZIONE

Eurotend S.p.A. ha deciso adottare un Sistema di Gestione ai sensi della Norma SA8000 al fine di consolidare e rafforzare l'attenzione ed il rispetto a valori e comportamenti etici e sociali, facendoli diventare parte integrante, naturale e condivisa della propria cultura aziendale. Dotandosi del presente Bilancio Sociale, come strumento indispensabile per fornire alla Direzione e a tutte le parti interessate la valutazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA8000 vuole trasmettere ed essere promotore di questi valori all'interno della propria comunità e verso tutti i propri stakeholders.

A tal proposito la redazione del Bilancio avrà cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale degli indicatori stabiliti e del loro confronto con obiettivi fissati o valori esterni presi come riferimento, attivando un momento sistematico di riflessione e miglioramento critico dei propri sistemi e comportamenti rispetto ai temi etici ed alle aspettative dei propri stakeholders interni ed esterni, rafforzandone anche il rapporto fiduciario.

Si specifica che la redazione del presente bilancio è stata effettuata considerando i principi della SA8000:2014, specificatamente a quanto riguarda la valutazione dei rischi per la responsabilità sociale; tali rischi vengono dettagliati nel modulo S049_rischi e opportunità a seguito di quanto descritto nel presente documento.

Il presente Bilancio SA8000, sottoscritto dalla Direzione di Eurotend S.p.A. e dal rappresentante per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori, sarà reso disponibile alle parti interessate e al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet aziendale (www.eurotend.it).

0.1 BREVE STORIA

Fondata nel 1985 da soci già operanti nel settore, Eurotend S.p.A. in oltre vent'anni di attività è diventata una delle più grandi e qualificate aziende nell'ambito delle coperture temporanee. Costantemente presente a livello nazionale ed internazionale nel contesto di manifestazioni fieristiche e congressi, di eventi riguardanti lo sport e la moda, Eurotend S.p.A propone strutture di elevato tasso qualitativo e tecnologico, installate da personale altamente qualificato.

Di seguito si elencano alcune manifestazioni nelle quali sono state utilizzate le strutture Eurotend S.p.A:

- Pitti Immagine – Firenze
- Mondiali Sci '97 - Sestriere (TO)
- Assemblea straordinaria Banca Agricola Mantovana – 1999
- Giubileo 2000 - Giornata mondiale della gioventù
- G8 Summit 2001 – Genova 20-22 luglio 2001
- Vertice NATO 2002 – Pratica di Mare (RM)
- Scuola di S. Giuliano (CB) dicembre 2002

- ❑ Finale Champions League Milano 2001
- ❑ Finale Champions League – Roma 2009
- ❑ Finale Champions League – Milano 2016
- ❑ Campionato Mondiale Boxe 2002 – Campione d'Italia
- ❑ Fiera del tessuto – Chiasso (Svizzera)
- ❑ Mipim 2004 – Cannes (Francia)
- ❑ Festa XVII° Scudetto Milan – Milano c/o Castello Sforzesco
- ❑ Firma Trattato Costituzione Europea – Roma 2004
- ❑ Inaugurazione ClubMed di Otranto (LE) – 2005
- ❑ XX Giochi Olimpici e Paraolimpici Invernali Torino 2006
- ❑ EIMA – Bologna Fiere
- ❑ Presentazione “Fiat Bravo” – Roma 30.01– 03.02.07
- ❑ 45° Anniversario Maison Valentino – Roma 07.07.07
- ❑ Cersaie – Bologna Fiere
- ❑ Salone Nautico Internazionale di Genova
- ❑ Fiera del Riso– Isola della Scala (VR)
- ❑ Festivaletteratura – Mantova
- ❑ Serata di beneficenza c/o Marcegaglia S.p.A. – 10-05.08
- ❑ G8 Summit 2009 – L’Aquila 8-10 luglio 2009
- ❑ Mostra Internazionale del Cinema di Venezia
- ❑ Mondiali di Scherma – Catania 2011
- ❑ Mondiali di Beach Soccer – Ravenna 2011
- ❑ Paccbet Rising Metinvest – Donetsk (Ucraina) 2011
- ❑ Lamborghini Days – Sant’Agata Bolognese (MO) 2012
- ❑ OMC 2013 – Ravenna
- ❑ OMC 2015 – Ravenna
- ❑ OMC 2016 – Alessandria d’Egitto
- ❑ America’s Cup – Napoli 2013
- ❑ Assemblea Straordinaria Banco Popolare – Verona 2014
- ❑ Assemblea Straordinaria Banco Popolare – Novara 2015
- ❑ Assemblea Straordinaria Banco Popolare – Lodi 2016
- ❑ Assemblea Soci Veneto Banca – Treviso 2014-2015-2016

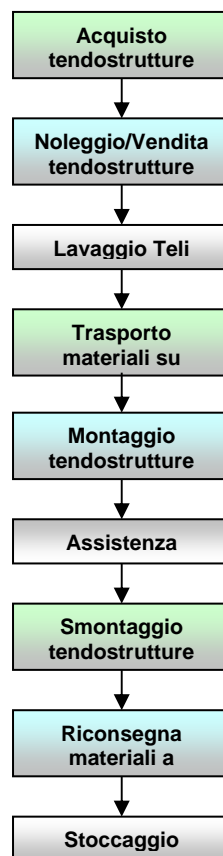
0.2 DESCRIZIONE DELL’ORGANIZZAZIONE

Eurotend S.p.A. è un'azienda italiana che si occupa di noleggio e vendita di tendostrutture. Il team Eurotend S.p.A. è composto da progettisti, tecnici ed operai qualificati, sempre in grado di offrire un servizio completo, efficiente e in linea con le esigenze del cliente.

L'azienda è specializzata nell'installazione di grandi coperture temporanee e non, realizza tendostrutture ottimizzate per ospitare fiere, eventi sportivi, convention e tutte le manifestazioni che necessitino di ampie strutture in alluminio e pvc.

Eurotend S.p.A. si occupa anche del montaggio di tendostrutture temporanee dedicate ad ospitare magazzini, tali strutture possono essere utilizzate da grandi e piccole imprese per lo stoccaggio permanente o temporaneo delle merci. La grande abilità ed esperienza dei professionisti Eurotend S.p.A., oltre che un utilizzo esclusivo di materiali ad alta resa e durata, permette la realizzazione di tendostrutture speciali e con basi poligonali, adatte a soddisfare necessità sia logistiche che estetiche.

Di seguito si riporta le fasi del ciclo produttivo aziendale:



Per quanto riguarda il personale operante all'interno dell'organizzazione, al 31/12/2016 l'organico presente in azienda risultava suddiviso per qualifica così come si osserva dal grafico seguente, per i commenti del caso si rimanda al capitolo 2 (che tratta le questioni legate al turn over):

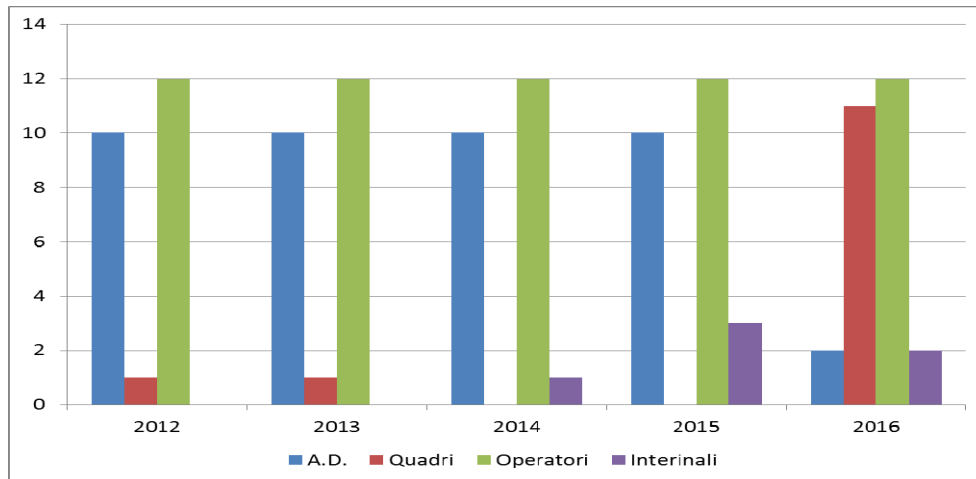


Grafico 1: Inquadramento del personale aziendale

0.3 POLITICA AZIENDALE QUALITÀ, AMBIENTE, SALUTE, SICUREZZA ED ETICA

La Direzione di Eurotend S.p.A., consapevole che uno sviluppo sostenibile poggia sul miglioramento continuo delle qualità dei propri prodotti, processi e servizi, del risparmio energetico e di rispetto dell'ambiente, di garanzia per tutti i dipendenti di un lavoro salubre e sicuro, ha elaborato una Politica aziendale in materia di responsabilità sociale, integrandola alla Politica per la Qualità, la Salute e Sicurezza e l'Ambiente, definendo e documentando i seguenti impegni:

- conformarsi ai requisiti dello standard SA8000;
- mantenere la compliance normativa relativamente alle leggi nazionali e internazionali;
- revisionare la politica nell'ottica del miglioramento continuo;
- garantire un monitoraggio e miglioramento dei processi e del proprio sistema di gestione per la Responsabilità Sociale, con la definizione di obiettivi specifici e l'efficace comunicazione a tutti i lavoratori del loro raggiungimento;
- provvedere a mantenerla attiva;
- renderla pubblicamente disponibile.

Tale Politica è comunicata a tutto il personale e resa disponibile al pubblico e quindi alle parti interessate attraverso l'affissione nelle bacheche.

Per raggiungere queste finalità, Eurotend S.p.A. ha deciso di far proprio un sistema di gestione integrato ISO 9001 per Qualità, ISO 14001 per l'Ambiente, OHSAS 18001 per la Salute & Sicurezza e SA8000 per l'Etica, in modo tale da soddisfare il criterio di sostenibilità e di monitoraggio teso ad innescare un processo di costante sviluppo della Cultura Etica in azienda, oltre che:

- mettere a disposizione tutte le risorse (umane, strumentali, organizzative, impiantistiche, strutturali, economiche, finanziarie, ecc.) necessarie per perseguire gli obiettivi di miglioramento in tema di qualità, sicurezza, ambiente ed etica;
- verificare costantemente i metodi di lavoro e le procedure operative per prevenire l'insoddisfazione del cliente e le non conformità, siano esse dovute all'erogazione del servizio o ai materiali forniti;
- verificare il rispetto dei requisiti della norma SA8000 attraverso il Senior Management con l'ausilio del Social Performance Team (SPT) nominato in azienda;
- verificare il rispetto di un ambiente di lavoro salubre e sicuro attraverso la figura del Senior Management con l'ausilio del Comitato di Sicurezza in modo tale da poter adeguatamente valutare e affrontare i rischi per la salute e la sicurezza in un'ottica di miglioramento continuo;
- verificare costantemente il contesto in cui opera al fine di soddisfare le aspettative o i requisiti delle parti interessate;
- perseguire l'ulteriore riduzione degli impatti ambientali nel consumo di energia e negli scarichi idrici;
- minimizzare ed eliminare ove possibile, i rischi generati dalle attività di cantiere e dai propri processi produttivi e di magazzino;
- individuare e perseguire obiettivi di innovazione e miglioramento continuo della qualità, delle prestazioni ambientali, di S&SL e di responsabilità sociale al fine di poter ridurre i rischi individuati;
- mettere in atto e mantenere un sistema affidabile e completo per la rilevazione dei dati necessari per la gestione del sistema integrato e su questa base, attuare un programma di monitoraggio completo e affidabile;
- promuovere l'identificazione dei collaboratori dell'azienda con la politica di qualità, ambiente, sicurezza ed etica e la condivisione degli obiettivi aziendali, favorendo la formazione, la consapevolezza del ruolo di ciascuno all'interno dell'azienda e la responsabilizzazione individuale;
- assicurare e sviluppare comunicazioni efficaci e a due vie con tutto il personale e con le rappresentanze dei lavoratori;
- perseguire il raggiungimento degli obiettivi qualitativi in condizioni di efficienza economica;
- elaborare e mettere a punto piani di sicurezza contenenti le misure e le procedure atte a prevenire infortuni, situazioni incidentali o di emergenza e a contenerne gli effetti;
- mantenere un dialogo aperto con i fornitori impegnandoli a mettere in atto comportamenti coerenti con questa politica;
- effettuare verifiche, ispezioni e audit atti a identificare e a prevenire eventuali situazioni di non conformità con i requisiti dei sistemi di gestione di riferimento;
- sviluppare e mantenere rapporti aperti e collaborativi con le autorità locali e con tutte le parti interessate;

- in generale, sviluppare e migliorare costantemente la propria gestione, sulla base delle norme volontarie UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, BS OHSAS 18001 e SA8000;
- diffondere la propria politica a fornitori e clienti, interni ed esterni, in modo da sensibilizzarli nella adozione di sistemi di gestione per la qualità, la sicurezza, l'ambiente e l'etica;
- valorizzare un atteggiamento organizzativo basato sull'ascolto e fiducia personale quale contributo al successo dell'impresa;
- determinare ed affrontare i rischi e le opportunità che possono influenzare la conformità del prodotto, la conformità ai requisiti di responsabilità sociale o le proprie prestazioni ambientali.

0.4 IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS) E DELLE LORO ASPETTATIVE

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

Proprietà & Management

Sono promotori dell'implementazione del sistema SA8000, sollecitandone la diffusione dei principi fondamentali, l'analisi e scelta degli indicatori ed attivando le azioni di miglioramento.

Dipendenti

EUROTEND S.p.A. considera i propri lavoratori come una risorsa strategica. Attraverso lo sviluppo del sistema SA8000 e la formazione e sensibilizzazione sui temi della responsabilità sociale intende:

- garantire il rispetto dei loro diritti,
- promuovere lo sviluppo professionale e personale
- stimolare la partecipazione democratica ed un ambiente di lavoro proattivo e positivo

Social Performance Team (SPT):

EUROTEND S.p.A. in conformità a quanto richiesto dallo standard SA8000 ha nominato un Social Performance Team costituito da un Senior Management, da rappresentanti del Management aziendale e da rappresentante dei Lavoratori per l'etica al fine di valutare correttamente e di attuare azioni per affrontare i rischi, verificandone l'efficacia per il rispetto dei requisiti dello standard.

Clienti

EUROTEND S.p.A. considera i Clienti come l'elemento fondamentale del proprio successo, lavora per la loro soddisfazione garantendo il proprio impegno nei riguardi della qualità del prodotto, dell'attenzione all'ambiente, della tutela della salute dei lavoratori in ogni fase della catena produttiva e il rispetto delle regole di responsabilità sociale ispiratrici dello schema SA8000.

Fornitori

EUROTEND S.p.A. considera i propri fornitori come partner ed al fine di una corretta ed efficace attuazione di tutto quanto previsto dalla SA 8000 vengono coinvolti, sollecitati e verificati nell'impegno al rispetto dei principi della predetta norma.

Organizzazioni Sindacali e Associazioni

Le organizzazioni sindacali non sono direttamente coinvolte nel progetto di certificazione perché i dipendenti attualmente non aderiscono a nessun sindacato. L'azienda, però, si riserva di coinvolgere tali organizzazioni qualora ci fossero adesioni da parte del personale organico dell'azienda.

Enti pubblici (Comune, scuole ecc.)

Eurotend S.p.A. si rende disponibile a collaborare con enti, scuole ed università per favorire l'inserimento e la formazione professionale dei giovani. Inoltre l'azienda è disponibile a forme di collaborazione con ONG e enti locali per il sostegno delle politiche a tutela dei minori (per esempio, a livello nazionale, Telefono Azzurro e Unicef o a livello locale).

1. LAVORO INFANTILE

1.1 DESCRIZIONE

In linea con i principi ed i valori espressi nella politica di Responsabilità Sociale, Eurotend S.p.A. rifiuta di ricorrere a forme di lavoro infantile e si impegna a definire le modalità con cui porre rimedio a situazioni di lavoro infantile individuate presso realtà collegate da contratti di fornitura o subfornitura, fornendo anche il necessario sostegno per la frequenza e permanenza a scuola fino all'obbligo scolastico e stabilisce le modalità con cui promuovere l'educazione dei bambini che rientrano nella raccomandazione ILO 146 (consente il lavoro come età minima in Paesi sviluppati pari a 13 anni per i lavori leggeri, 15 anni per i lavori regolari, 18 anni per i lavori rischiosi, età minima in Paesi in via di sviluppo pari a 12 anni per lavori leggeri, 14 anni per lavori regolari, 18 anni per lavori rischiosi); inoltre detta Procedura definisce come l'Azienda gestisce eventuali rapporti di lavoro con giovani lavoratori (anche apprendisti e stagisti) presso la propria sede e ne verifica il trattamento presso i propri fornitori.

Inoltre l'azienda:

- si impegna a rispettare e divulgare alle parti interessate il proprio impegno a non usufruire di lavoro infantile e a farsi portavoce di una cultura della tutela dei giovani sul lavoro;
- si impegna a rispettare tutta la normativa di settore riportata al punto 3, oltre ai contratti collettivi del lavoro e tutta la normativa sull'impiego dei minori e dei giovani in azienda (convenzione di stage, apprendistato, contratto di inserimento, forme di alternanza scuola-lavoro, etc.) in conformità D.lgs n. 345 del 1999 e sue successive modificazioni;
- si impegna a promuovere forme di collaborazione con scuole ed enti di istruzione per favorire l'inserimento dei giovani nel lavoro: da diversi anni l'Azienda si è resa disponibile all'inserimento di stagisti delle scuole della Provincia;
- forme di collaborazione con ONG e enti locali per il sostegno delle politiche a tutela dei minori (per esempio, a livello nazionale, Telefono Azzurro e Unicef o a livello locale).

1.2 INDICATORI

Allo stato attuale EUROTEND S.p.A. non ha dipendenti minorenni ed il proprio personale non ha meno di 18 anni. Di seguito la composizione per fasce d'età dell'organico dal 2012 al 2016:

Organico per fasce d'età	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
< 18 anni	0	0	0	0	0	0
da 18 a 30 anni	2	1	1	1	2	3
da 30 a 40 anni	2	3	3	2	2	1
da 40 a 50 anni	7	7	7	6	5	8
da 50 a 60 anni	10	9	9	10	7	7
>60 anni	1	3	3	3	6	6
TOTALE	22	23	23	22	22	25

Tabella 1: Composizione dell'organico aziendale per fasce d'età

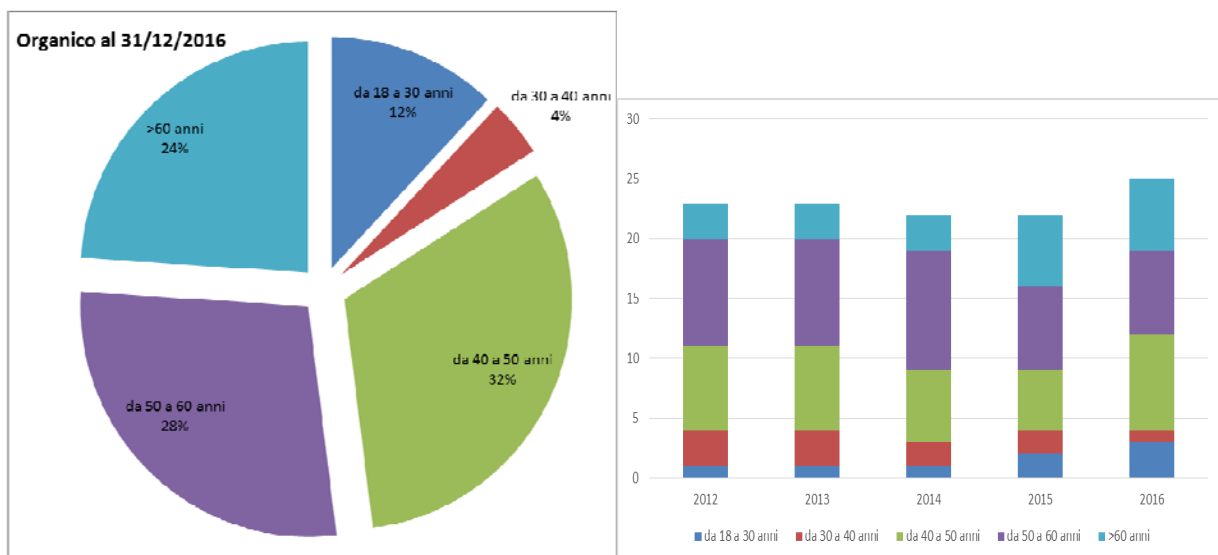


Grafico 2 e 3: Composizione dell'organico aziendale per fasce d'età

Dai grafici si osserva che l'organico aziendale è composto principalmente da personale compreso nella fascia d'età da 40 a 50 anni. I lavoratori più giovani hanno un'età compresa tra i 18 e i 30 anni, per cui si registra un incremento nel 2016 rispetto al 2015.

1.3 OBIETTIVI

OBIETTIVI 2017						
OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Attivare e rendere sistematiche collaborazioni con scuole medie superiori o università con stage in azienda	Valutare le richieste identificando una figura che possa inserirsi in azienda programmandone l'attività	1 persona in affiancamento	Entro dicembre 2017	Rappresentante SA 8000 per la Direzione	N presenze di partecipanti	1/anno

2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

2.1 DESCRIZIONE

Eurotend S.p.A. non sostiene o ricorre a lavoro forzato o obbligato; infatti tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente, non si ammette che il lavoro prestato dalle persone impiegate sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

L'Azienda rispetta lo statuto dei lavoratori.

I dipendenti ricevono mensilmente il trattamento di fine rapporto in modo che possano disporre secondo la propria volontà.

Né Eurotend S.p.A., né altra ditta che fornisce manodopera alla stessa, sostiene il traffico degli esseri umani, così come evidenziato anche dai questionari dei fornitori.

Al momento dell'inserimento in azienda il personale viene informato sulle modalità per la cessazione del rapporto lavorativo, riceve e sottoscrive per accettazione tutta la documentazione prevista dalla legislazione.

L'azienda non chiede alcun deposito in denaro ai dipendenti e nemmeno documenti in originale, ha in suo possesso le copie della documentazione personale necessaria al mantenimento del rapporto di lavoro. Il proprio personale è libero di lasciare il luogo di lavoro a completamento della giornata lavorativa ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro previa preventiva comunicazione nei termini previsti dal contratto del lavoro.

Eurotend, su richiesta dei lavoratori e secondo necessità particolari, ha concesso ed è disponibile a concedere anticipi salariali ai propri dipendenti, anche se questo non rientra nella mission aziendale. L'ammontare dell'anticipo è evidenziato in busta paga.

Inoltre, per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione e valutare la serenità del clima interno, EUROTEND si impegna a garantire la piena consapevolezza dei lavoratori in merito ai diritti e doveri derivanti dall'istituzione del contratto d'impiego e a svolgere una costante attività di approfondimento della conoscenza e della percezione che hanno i dipendenti in merito al proprio impiego e alla qualità della vita in azienda. A tal fine l'azienda ha in programma di realizzare un'indagine, tramite la distribuzione a tutto il personale di un questionario anonimo da compilare e restituire, i cui risultati sono stati attentamente valutati nel riesame effettuato dalla direzione.

2.2 INDICATORI

Di seguito si riporta il grafico relativo alle assunzioni e dimissioni relativo al periodo dal 2012 al 2016:

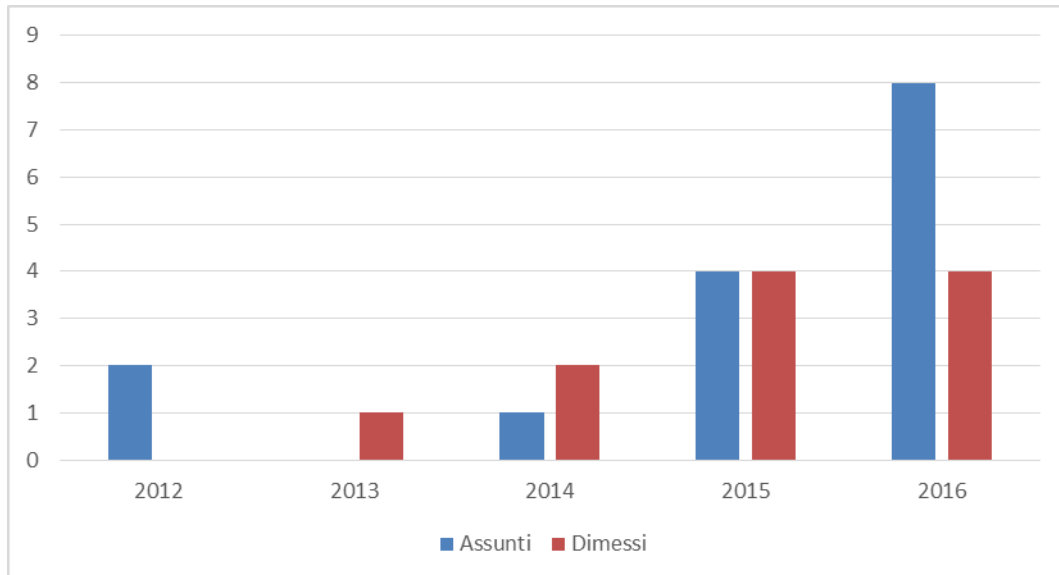


Grafico 4: Assunzioni e dimissioni dal 2012 al 2016

Nel periodo preso a riferimento è possibile vedere come ogni anno sia caratterizzato da un bassissimo turnover del personale.

Dal grafico possiamo osservare il seguente andamento.

- nel 2012 l'azienda ha avuto bisogno di integrare ulteriormente l'organico aziendale di 2 unità (rif. Grafico 1), costituite da un disegnatore tecnico e da un operatore;
- nel 2013 l'organico aziendale ha subito una nuova variazione a causa della dimissione di una unità (quadro), avendo trovato un impiego lavorativo vicino casa.
- nel 2014 l'azienda ha avuto bisogno di integrare l'organico aziendale di 1 unità per un periodo limitato caratterizzato da intensa richiesta lavorativa. Per tale motivo si nota una assunzione e la relativa dimissione. L'ulteriore dimissione deriva da raggiunta età pensionabile.
- nel 2015 l'azienda ha avuto bisogno di integrare l'organico aziendale di 3 unità per un periodo limitato caratterizzato da intensa richiesta lavorativa. Per tale motivo si notano 3 assunzioni e le relative dimissioni. Successivamente uno degli operatori interinali è stato assunto a tempo determinato, portando a 4 il numero delle assunzioni durante il 2015. L'ulteriore dimissione deriva dal termine del rapporto lavorativo con un dipendente;
- nel 2016 il numero degli assunti è aumentato rispetto al triennio precedente in quanto sono aumentate le ore lavorate ed in quanto ha dovuto reintegrare il numero di dimissioni per nuovo impiego lavorativo.

Nel corso del 2016 l'Azienda ha programmato di ripetere nel 2017 il questionario di monitoraggio del clima aziendale al fine di approfondire l'esito del precedente questionario compilato nel 2014 contestualmente alla valutazione dello stress lavoro-correlato (novembre 2014) che ha evidenziato come le attività di cantiere possano causare alcuni disagi ai lavoratori.

2.3 OBIETTIVI

OBIETTIVI 2017						
OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Monitoraggio del clima aziendale	Formazione in materia di stress lavoro correlato	€1000	Dicembre 2017	Responsabile SA 8000 per la direzione	N. di persone coinvolte	Tutto il personale, compresi i dirigenti

3. SALUTE E SICUREZZA

3.1 DESCRIZIONE

Vista la fondamentale necessità di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre nella volontà di evitare danni, anche irreparabili, alla salute dei lavoratori, il rispetto di questo requisito assume un posto di particolare rilevanza nell'azienda. Eurotend S.p.A. si conforma alle prescrizioni dello Standard SA8000 e assicura l'effettiva rispondenza ai criteri di **salute e sicurezza**, tanto che la Direzione ha scelto di dotarsi di un sistema di gestione per la salute e la sicurezza, basato sull'applicazione di quanto previsto dalla Norma OHSAS 18001, in modo da poter controllare e monitorare il rispetto dei requisiti di sicurezza dettati dal DLgs. 81/2008.

Eurotend S.p.A., al fine di prevenire il verificarsi di incidenti che comportano il pericolo di lesioni alla salute dei lavoratori e per mantenere la conformità alla legislazione vigente, ha messo in atto una serie di misure di seguito elencate:

- ✓ nomina del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione che garantisca un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale;
- ✓ nomina del Comitato per la salute e la sicurezza secondo i requisiti della SA8000:2014;
- ✓ elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- ✓ redazione del Documento di Valutazione dei Rischi sui luoghi di lavoro, aggiornato con le direttive del Decreto legislativo n° 81/2008, e delle valutazioni specifiche dei rischi (rumore, vibrazioni, rischi chimici, movimentazione manuale dei carichi, ecc.);
- ✓ redazione dei Piani di evacuazione e lotta antincendio, con espresse le relative planimetrie comprendenti le vie di fuga e i punti di raccolta;
- ✓ definizione e formazione delle squadre di emergenza;
- ✓ consegna dei Dispositivi di Protezione Individuali;
- ✓ controllo delle sostanze chimiche in entrata tramite le relative schede di sicurezza e definizione delle modalità di utilizzo;
- ✓ gestione cantieri;
- ✓ regolare formazione dei lavoratori, compresi i neo-assunti, in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- ✓ nomina del medico competente che si assicura della periodica organizzazione ed effettuazione delle visite mediche a tutela della salute dei lavoratori;
e inoltre:
- ✓ vengono assicurate le condizioni igienico sanitarie dei luoghi di lavoro, degli spogliatoi, dei servizi igienici;
- ✓ viene garantito l'accesso all'acqua potabile tramite l'utilizzo di dispenser;
- ✓ tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal posto di lavoro in caso di imminente pericolo.

Il SGI garantisce la presenza delle necessarie istruzioni relative alla salute e sicurezza dei lavoratori e mantiene le necessarie registrazioni atte ad analizzare e gestire eventuali infortuni in modo da evitarne il ripetersi.

3.2 INDICATORI

L'azienda registra e tiene monitorati tutti gli infortuni dei propri lavoratori.

Dalla visione del registro infortuni emerge che dal 2012 al 2014 si sono verificati 5 infortuni, di cui 2 in itinere nel 2012 e 2 nel 2013 a causa della movimentazione manuale di pezzi metallici a magazzino la cui unica azione possibile per prevenire questo tipo di incidenti è la formazione. A tal proposito a giugno e ad agosto 2014 sono stati tenuti dei corsi di aggiornamento sulla movimentazione manuale dei carichi. Nel 2014 non si sono verificati infortuni. Nel 2015 si è verificato un infortunio di lieve entità derivante dall'inciampo durante attività di cantiere che ha portato alla distorsione della caviglia di un operatore. L'impegno della Direzione è da sempre quello di eliminare gli eventi infortunistici sul luogo di lavoro, apportando azioni atte a ridurre tutti i potenziali e possibili rischi e di aumentare la consapevolezza del personale attraverso una formazione continua.

Numero di infortuni				
2012	2013	2014	2015	2016
2	2	0	1	0

Tabella 2: Quantificazione del numero di infortuni dal 2012 al 2016

Per presentare in maniera chiara ed attendibile la propria situazione in materia di salute e sicurezza Eurotend S.p.A. fornisce i propri dati in merito ad infortuni e malattie registrati sul luogo di lavoro, prendendo in esame gli specifici andamenti registrati negli ultimi tre anni di attività.

Di seguito si riporta l'andamento degli indici infortunistici che si sono verificati nel periodo preso a riferimento e che rappresentano un indicatore delle prestazioni di sicurezza che l'azienda monitora al fine di salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e per raggiungere anche agli obiettivi di sistema prefissati.

	2012	2013	2014	2015	2016
INDICE DI FREQUENZA	109,16	117,40	0,00	57,97	0,00
DURATA MEDIA INFORTUNI	27,00	12,50	0,00	18,00	0,00
INDICE DI INCIDENZA	153,85	166,67	0,00	83,33	0,00
INDICE DI GRAVITA'	29,47	23,48	0,00	10,43	0,00

Tabella 3: Quantificazione degli indici infortunistici

Al fine di avere un quadro più completo degli infortuni verificatisi in azienda negli ultimi 4 anni, si riporta un grafico degli andamenti degli indicatori:

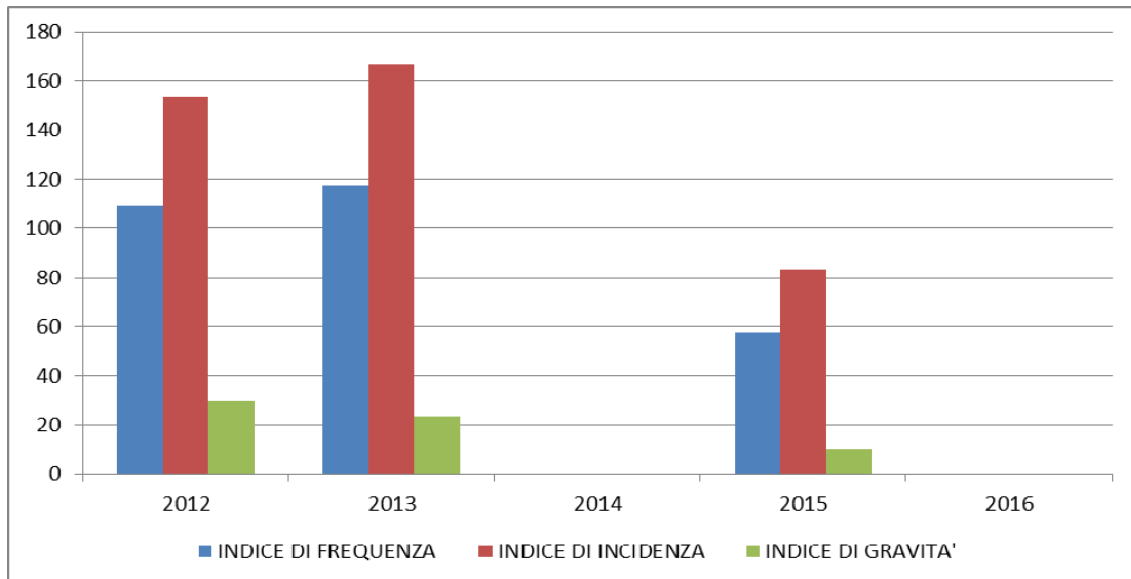


Grafico 5: Andamento degli indici infortunistici dal 2012 al 2016

Dal 2008 al 2013¹ si è verificato un generale aumento degli indici di gravità e di frequenza, dovuto principalmente agli eventi infortunistici verificatisi nel 2012 (infortuni in itinere) e nel 2013. L'infortunio avvenuto durante il 2015 è stato causato dalle attività di lavoro svolte in cantiere, la causa va quindi ricercata nell'ambiente di lavoro. A tal proposito per l'anno 2016 è stata effettuata la formazione di tutti i lavoratori in materia di "rischi correlati all'ambiente di lavoro". Anche grazie a tale formazione, nel 2016 non si sono registrati infortuni facendo raggiungere l'obiettivo prefissato per la diminuzione del numero di infortuni.

3.3 OBIETTIVI

Durante l'anno 2016 non si sono verificati eventi infortunistici e per tale motivo si considera raggiunto l'obiettivo 2016 proposto nel precedente bilancio sociale; nonostante ciò viene mantenuto il monitoraggio dell'indicatore relativamente al n. di infortuni anche per il 2017, in modo tale da valutare le condizioni di sicurezza sul lavoro.

OBIETTIVI 2017						
OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Conservare i dati informatici al sicuro da hakeraggio garantendo la sicurezza dei dati di sicurezza e dei dati sensibili del personale	Implementare un nuovo sistema di sicurezza informatica che garantisca una maggior protezione dei dati	€15000	31/07/2017	RSPP/	Interventi haker	N. di interventi = 0

¹ Per i dati relativi agli anni 2009-2011 si rimanda ai precedenti documenti di bilancio sociale

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

4.1 DESCRIZIONE

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di riunirsi in associazioni sindacali, partecipare ed aderire ai sindacati di loro scelta, nonché di contrattare collettivamente con l'azienda e delegare i propri rappresentanti sindacali per la contrattazione collettiva secondo quanto definito dalle leggi.

Viene rispettato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio.

I dipendenti attualmente non aderiscono ad alcun sindacato pur avendone piena libertà; non si è mai verificato che queste persone siano state oggetto di alcun tipo di discriminazione, in ogni caso l'assunzione di un lavoratore non è soggetta ad alcuna clausola per cui il lavoratore non possa aderire ad organizzazioni sindacali.

Per il personale dipendente che aderisse ad un qualche sindacato verrebbe messo a disposizione il numero di ore di permesso previsto dalla normativa applicabile. Inoltre l'adesione al sindacato e ad attività sindacali diurne o fuori l'orario lavorativo non sarebbe motivo di licenziamento o di discriminazioni.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con i dipendenti ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti. Spazi aziendali appositi (bacheche) sono stati adibiti alle comunicazioni al personale e l'RLS può utilizzarli.

4.2 INDICATORI

Come descritto nel paragrafo precedente, i dipendenti dell'azienda non aderiscono a nessuna organizzazione sindacale, pur avendone la possibilità.

L'azienda, comunque, al fine di facilitare le relazioni tra Direzione aziendale e lavoratori, ha nominato un Rappresentante della SA 8000 dei lavoratori, che insieme al RLS aziendale garantiscono una comunicazione delle tematiche aziendali oggetto di discussione e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione.

4.3 OBIETTIVI

Al fine di realizzare una maggior condivisione delle tematiche aziendali di responsabilità sociale, ambiente e sicurezza, la direzione aziendale ha condiviso a durante l'anno 2015 e ripetuta nel 2016 nella bacheca pubblica l'informativa sui valori della SA 8000 e sull'impegno aziendale al rispetto dei requisiti dello standard. Sono state affisse inoltre altre informative riguardanti le caratteristiche dei DPI forniti, informazioni in merito alla gestione in sicurezza del magazzino ed informazioni in merito alle corrette procedure per uscire dall'azienda. L'obiettivo 2015 e per il 2016 si considera quindi raggiunto.

Per il 2017 si ripropone come obiettivo l'attenzione sugli aspetti di comunicazione delle proposte di miglioramento in modo da consolidare le attività in materia di responsabilità sociale.

OBIETTIVI 2017						
OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Maggior condivisione delle tematiche aziendali: responsabilità sociale, ambiente e sicurezza	Migliorare la condivisione dei principi della sa8000 e delle tematiche aziendali in materia di responsabilità sociale	RQ	Dic. 2017	RQ	n. informative esposte	Min. 3/anno

5. DISCRIMINAZIONE

5.1 DESCRIZIONE

Eurotend S.p.A. garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire: non esistono quindi discriminazioni razziali, di sesso, di ceti, di origine, di invalidità, di religione, di età, di appartenenza sindacale o di affiliazione politica, a tal proposito eventuali annunci di ricerca del personale non specificano discriminazioni di alcun genere. I curricula dei colloqui di assunzione effettuati rimangono negli archivi dell'Azienda: da essi si evince che domande di assunzione eventualmente non accolte non lo sono state per motivi di discriminazione.

L'azienda non richiede informazioni relative al credo religioso ai dipendenti né in fase di assunzione né nel corso del rapporto lavorativo.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

In Azienda non esistono casi di mobbing: non sono consentiti atteggiamenti sessualmente coercitivi, minacciosi o volti allo sfruttamento. A tal proposito le evidenze relative alle registrazioni dei salari dimostrano che non sono effettuate detrazioni illecite dagli stipendi.

Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nel Contratto Nazionale del Commercio e la stessa fonte normativa disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali e secondo la specifica procedura del SGI. Tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono coinvolti sui temi salute, sicurezza, ambiente e responsabilità sociale.

L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della sfera personale.

L'azienda ha predisposto una procedura che garantisca la comunicazione libera a tutti i livelli e in entrambe le direzioni in modo tale che il personale possa porgere reclami, dare suggerimenti.

Nel caso in cui dovessero verificarsi discriminazioni il Rappresentante della SA 8000, RDE, si farà carico delle vertenze dei lavoratori nei confronti della direzione.

Periodicamente la Direzione effettua una indagine sul clima interno al fine di evidenziare gli aspetti principali che caratterizzano il clima aziendale, tale indagine viene effettuata con cadenza quinquennale.

5.2 INDICATORI

Per prima cosa si evidenzia che, data la tipologia di azienda, negli ultimi 3 anni non sono pervenute richieste di assunzione da parte di alcuna donna. Attualmente l'unica donna operante in azienda si occupa delle attività di pulizia degli uffici.

Relativamente al personale proveniente da altri Paesi, la presenza percentuale di lavoratori stranieri in azienda è in linea con la percentuale di stranieri presenti sul territorio comunale (8,6% - rif. <http://www.urbistat.it/AdminStat/it/it/demografia/dati-sintesi/ceresara/20019/4> aggiornato al 2013).

Quindi attualmente in azienda non è presente un organico eterogeneo ed equamente distribuito a livello di categorie lavorative e, per tale motivo, la società si impegna:

- al momento di nuove assunzioni, ad effettuare la selezione tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione in relazione alle mansioni da assegnare;
- a garantire che gli avanzamenti di carriera avvengano in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e delle necessità organizzative aziendali;
- a garantire la formazione e l'addestramento a tutti in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali;
- a effettuare le promozioni in funzione delle capacità dei singoli e delle esigenze organizzative e gestionali;
- a effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti in materia ed i licenziamenti solo nei casi consentiti dalla Legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori.

Con lo scopo di garantire parità di accesso alle attività formative a tutto il personale, l'azienda attualmente sta portando avanti il programma di formazione secondo l'obiettivo prestabilito per dicembre 2015. In particolare ha effettuato una prova di emergenza l'11/10/2015 (gestione sversamento, evacuazione e primo soccorso) e formazione specifica:

- Corso/aggiornamento per addetti alla conduzione di carrelli elevatori
- Corso/aggiornamento addetti alle piattaforme di lavoro elevabili
- Corso formazione per conduzione autogrù montate su autocarro
- CORSO DI FORMAZIONE GENERALE E SPECIFICO a norma dell'articolo 37 del D.Lgs. 81/08
- Corso per addetti ai videoterminali
- Corso aggiornamento utilizzo DPI per addetti al lavaggio teli
- Corso aggiornamento Primo Soccorso
- Corso di aggiornamento per addetti alla conduzione di carrelli semoventi
- Corso di Aggiornamento annuale RLS

5.3 OBIETTIVI

OBIETTIVI 2017						
OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Garantire parità di accesso alle attività formative a tutto il personale, in modo tale che tutte le mansioni abbiano la stessa consapevolezza (in ore di formazione) sulla sa8000	Formare il personale secondo le specifiche competenze sulla SA8000	€2.000	Dicembre 2017	RQ	N. di ore formative su sa8000 per tutte le mansioni	ore di formazione effettuate per ciascun dipendente in modo tale che sia consapevole sui requisiti SA8000

6. PROCEDURE DISCIPLINARI

6.1 DESCRIZIONE

Eurotend S.p.A. non tollera all'interno nella propria organizzazione che vengano messe in atto punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

I provvedimenti disciplinari adottati dall'azienda sono descritti e regolamentati dal CCNL, messo a disposizione di tutti i lavoratori.

L'azienda fa comunque un uso limitato dei procedimenti disciplinari, in prevalenza si tratta di richiami verbali o scritti.

Non si applicano procedure disciplinari non ammesse dalla legge come da Statuto dei Lavoratori art.7, e Codice Civile artt. 2104 -2105 -2106.

Non esiste un codice disciplinare aziendale che contenga le regole vigenti ma è presente una gestione delle comunicazioni tra la Direzione e i lavoratori; le norme/regole che ne emergono sono conosciute dai lavoratori e archiviate da RQ. Eventuali sanzioni applicabili dall'azienda fanno riferimento al CCNL: le sanzioni previste non prevedono punizioni corporali o forme di coercizione fisica.

Dalle buste paga si evidenzia che non sono applicate riduzioni di salario a scopo disciplinare, o senza un motivo apparente, o per mancato raggiungimento della quota di prodotto.

6.2 INDICATORI

Relativamente all'aspetto in oggetto, al momento non ci sono dati relativi a provvedimenti disciplinari utili a sviluppare un indicatore in quanto ad oggi non sono mai state comminate sanzioni disciplinari di alcun tipo.

6.3 OBIETTIVI

L'azienda ha effettuato un'indagine ambientale relativamente al clima aziendale ed ai rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione. Da tale analisi sono emerse alcune criticità relativamente ad un paio di addetti. Attualmente, l'azienda sta procedendo con la definizione di azioni migliorative volte alla risoluzione delle criticità rilevate. L'obiettivo relativo al 2015 si considera raggiunto. Per il 2016 l'azienda si pone come obiettivo l'effettuazione di interventi specifici di miglioramento e la ripetizione del monitoraggio sul clima aziendale al fine di verificare l'efficacia delle misure adottate. I questionari sul clima aziendale sono attualmente in corso di valutazione al fine di valutare eventuali azioni di miglioramento, per tale motivo la chiusura dell'obiettivo viene posticipata al 2017.

OBIETTIVI 2017						
OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali all'interno di tutta l'organizzazione	Valutazione esito analisi clima aziendale e definizione azioni di miglioramento	RSPP – RDE -RLE	Dic. 2017	RSPP	Azioni di miglioramento	Definizione min. 2 azioni

7. ORARIO DI LAVORO

7.1 DESCRIZIONE

L'orario di lavoro svolto dal lavoratore risulta di norma costituito dalle ore mensili necessarie allo svolgimento delle funzioni e/o attività per cui lo stesso è stato inserito per la mansione che svolge. In particolare, il contratto aziendale prevede 40h settimanali suddivisi su 5 giorni lavorativi. Gli orari previsti per i lavoratori in sede sono per gli uffici 08.30-12.30/14.30-18.30, per il magazzino 07.30-12.00/14.00-18.00, tuttavia l'azienda permette una certa flessibilità. Gli addetti al cantiere hanno orari che dipendono dal sito di installazione delle tendostrutture, generalmente dalle 07.30 alle 12.00 e dalle 14.00 alle 18.30.

Non si supera il massimo straordinario previsto dalla legge e sono rispettati i riposi settimanali per tutti i lavoratori.

A supporto della dichiarazione del rispetto degli orari di lavoro si evidenzia che il libro unico dei dipendenti è aggiornato e la busta paga indica tutte le voci di retribuzione: le ore di lavoro normale e straordinario svolte dal personale risultano adeguate rispetto a quanto stabilito dalla legislazione vigente. In azienda è mantenuto operativo il libro presenze: su di esso sono registrate presenze, ferie, permessi e straordinario effettuato; ad evidenza che ai lavoratori sono concessi periodi di ferie conformemente al CCNL ed al contratto aziendale ed individuale. L'azienda concede al proprio personale pause dal lavoro relative al pranzo o ad altro nel corso della giornata lavorativa.

Lo straordinario è volontario ed è pagato secondo quanto previsto dal contratto e dalla legge, inoltre, nell'eventualità in cui l'Azienda richieda al dipendente di prestare del lavoro straordinario, questo si verifica eccezionalmente, per un breve tempo e viene definito per un periodo determinato.

7.2 INDICATORI

Di seguito si riporta l'analisi effettuata sul numero totale di ore lavorate relativamente al periodo dal 2012 al 2016.

Ore lavorate	2012	2013	2014	2015	2016
ore ordinarie	17508	16209	16294	16984	45429
ore straordinarie	813	827,5	1196	1329	2517
Totale	18321	17036,5	17490	18313	47946

Tabella 4: Quantificazione del numero di ore lavorate dal 2012 al 2015

Dalla tabella si osserva un aumento delle ore lavorate relativamente al 2016 per quanto riguarda le ore di lavoro ordinario. Nel grafico seguente viene rappresentato in dettaglio la ripartizione percentuale delle ore lavorate nel periodo preso a riferimento.

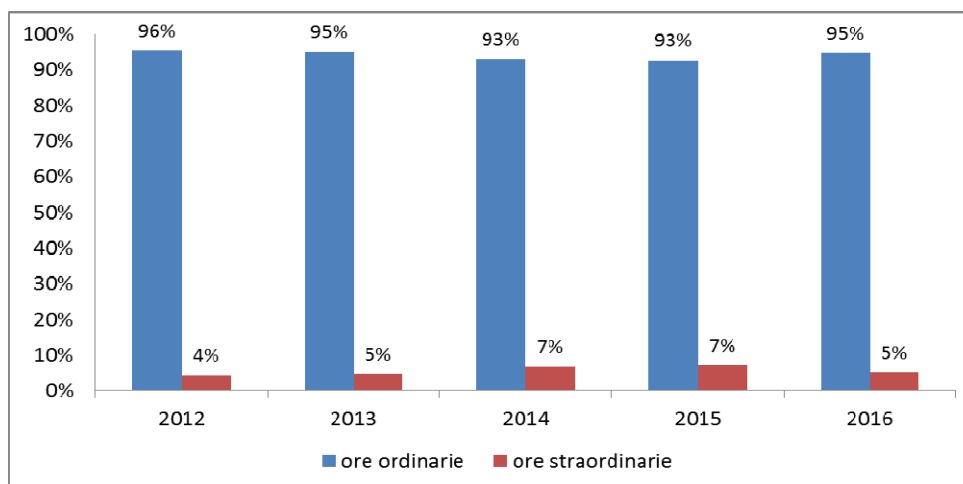


Grafico 6: Andamento percentuale delle ore lavorate dal 2012 al 2016

Dall'andamento complessivo è possibile analizzare quanto segue:

- l'aumento di lavoro ordinario è riconducibile all'aumento del carico lavorativo nel 2016 che ha portato all'assunzione di nuovo personale (assunzione di quattro nuove unità nel 2016);

Inoltre, l'azienda durante l'audit interno ha effettuato interviste ai dipendenti che dimostrano come non ci siano mai state pressioni da parte dell'azienda in materia di straordinari. Gli stessi sono concessi nel rispetto delle normative nazionali in merito al numero massimo di ore di straordinario effettuabili per operatore e vengono regolarmente pagati.

7.3 OBIETTIVI

L'obiettivo individuato per il 2016 è stato raggiunto ovvero sono state inserite nuove unità a seguito dell'aumento del carico di lavoro; l'azienda comunque ha ritenuto di mantenere tale obiettivo anche per il 2017.

OBIETTIVI 2017						
OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Porre attenzione al carico di ore gravanti sugli operatori	Inserimento nuovo addetto in caso di aumento del carico di lavoro	€1000	Dic. 2017	RDE	Valutazione mensile programmazione cantieri	Compilazione S06

8. RETRIBUZIONE

8.1 DESCRIZIONE

Eurotend S.p.A. è in regola con il pagamento dei contributi previsti dai contratti di lavoro e dalla legge: a supporto di tale dichiarazione l'esistenza del DURC - documento unificato regolarità contributiva INPS – INAIL.

Eventuali deduzioni dal salario sono motivate sulla busta paga, in generale la busta paga specifica in dettaglio tutte le voci in essa contenute.

Eventuali dipendenti in apprendistato sono registrati nel libro unico e pagati secondo quanto previsto dal CCNL e da quello individuale. Nel medesimo documento sono registrati tutti i lavoratori e la rispettiva retribuzione. I lavoratori non incorrono in costi aggiuntivi per ricevere il corrispettivo determinato in busta paga: il pagamento avviene tramite bonifico bancario su conto corrente intestato al dipendente. Nelle buste paga sono esplicitamente indicate tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate. L'Ufficio Amministrazione del Personale è a disposizione dei lavoratori per qualsiasi chiarimento in materia. L'azienda non ha dipendenti in nero, remunera regolarmente tutto il lavoro straordinario effettuato dal personale e non stipula accordi con fornitori che prevedono l'utilizzo di lavoro nero.

A discrezione dell'Alta Direzione, a fine anno, viene definito l'eventuale premio produzione da attribuire a tutti i dipendenti.

8.2 INDICATORI

Tutto il personale che compone l'organico aziendale è assunto con una tipologia di contratto a tempo indeterminato a tempo pieno, ad eccezione dell'addetto alle pulizie che è assunta con una forma di contratto di 4h lavorative settimanali.

Attualmente in azienda non sono presenti forme di contratto di apprendistato, contratti a progetto, contratti interinali. Quindi, generalmente l'azienda predilige le forme contrattuali stabili e di lunga durata e considera il contratto di lavoro a tempo indeterminato la tipologia contrattuale di riferimento. Si impegna di conseguenza a limitare l'uso di contratti atipici come quelli a tempo determinato che di somministrazione a tempo determinato (interinale) solo per temporanee esigenze tecnico-organizzative e produttive.

Si specifica che a dicembre 2015 è stato realizzato un audit per la verifica della conformità delle buste paga e dei contratti dal quale non sono emerse criticità o NC.

Si specifica che l'obiettivo viene mantenuto anche per il 2017 al fine di consolidare la consapevolezza dei dipendenti sulla lettura delle buste paga.

8.3 OBIETTIVI

OBIETTIVI 2017						
OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Far acquisire maggiore comprensione al dipendente della composizione della busta paga	Consegna informativa comprensione busta paga	Amministrazione	Dic. 2017	RDE	n. dipendenti informati	100%

9. SISTEMA DI GESTIONE

9.1 DESCRIZIONE

L'azienda ha sviluppato il sistema di gestione della responsabilità sociale, secondo lo standard SA8000, integrando il Sistema relativo alla Qualità, Salute e Sicurezza e Ambiente, di cui di seguito si riportano di seguito i punti principali.

Il coinvolgimento dei dipendenti riveste una parte fondamentale nello sviluppo e mantenimento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

Politica

La Direzione ha elaborato una Politica aziendale in materia di responsabilità sociale, integrandola alla Politica per la Qualità, la Salute e Sicurezza e l'Ambiente, definendo e documentando i seguenti impegni:

- conformarsi ai requisiti dello standard SA8000;
- mantenere la compliance normativa relativamente alle leggi nazionali e internazionali;
- revisionare la politica nell'ottica del miglioramento continuo;
- provvedere a mantenerla attiva;
- renderla pubblicamente disponibile.

Tale Politica è comunicata a tutto il personale e resa disponibile al pubblico e quindi alle parti interessate attraverso l'affissione nelle bacheche e l'aggiornamento sul sito internet aziendale.

Rappresentante della Direzione

L'Azienda ha nominato il Sig. Fabrizio LONARDI come Rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale, RDE, che, indipendentemente da altre responsabilità, assicura il rispetto dei requisiti dello standard SA8000. Tale figura è inserita nell'organigramma aziendale, affisso nelle bacheche e quindi a conoscenza di tutto il personale.

Rappresentante dei lavoratori SA8000

L'azienda riconosce che il dialogo all'interno dell'ambiente di lavoro è un punto fondamentale della responsabilità sociale e assicura che tutti i lavoratori abbiano il diritto di rappresentanza, a tal proposito, al fine di semplificare la comunicazione con la Direzione nelle materie legate alla SA8000, il personale dipendente (escluso il personale dirigente/quadro) ha democraticamente votato il Rappresentante del Personale per la Responsabilità Sociale (Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica - RLE). La carica ha durata triennale. Il rappresentante riceve suggerimenti o reclami da parte dei lavoratori sulla non conformità rispetto allo standard e ha l'autorità di facilitare le comunicazioni con il Rappresentante della Direzione e la Direzione stessa.

Social Performance Team (SPT):

EUROTEND S.p.A. in conformità a quanto richiesto dallo standard SA8000 ha nominato un Social Performance Team costituito da un Senior Management, da rappresentanti del Management aziendale e da rappresentante dei Lavoratori per l'etica al fine di valutare correttamente e di attuare azioni per affrontare i rischi, verificandone l'efficacia per il rispetto dei requisiti dello standard.

Le decisioni e le azioni da intraprendere per ridurre i rischi aziendali in materia di SA8000 saranno discussi in sede di riesame, il quale prevedrà per il 2017 una redazione semestrale per quanto riguarda i requisiti dello standard SA8000.

Riesame della Direzione

Allo scopo di verificare il mantenimento nel tempo dell'adeguatezza e dell'efficacia del sistema di gestione integrato, la Direzione effettua riesami annuali per assicurarsi che il sistema attuato sia continuamente idoneo, adeguato ed efficace; il riesame valuta le esigenze di cambiamento del sistema inclusa la politica e gli obiettivi.

Il documento di output del Riesame della Direzione, per quanto riguarda la responsabilità sociale è il Bilancio Sociale. Tale documento è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale e ne definisce e monitora gli obiettivi.

E' sottoscritto infatti non solo dalla Direzione e dal Rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale ma anche dal rappresentante dei lavoratori SA8000 e da RSPP.

Gli indicatori presenti nel Bilancio Sociale possono essere periodicamente rivisti e ridimensionati durante il riesame da parte della Direzione per guidare l'azienda in termini migliorativi.

Pianificazione e implementazione

Al fine di garantire l'efficacia del Sistema, lo stesso viene costantemente diffuso e condiviso con tutto il personale, attraverso:

- esposizione della politica;
- esposizione dell'organigramma dell'azienda in cui si evidenziano i ruoli ed i compiti;
- incontri periodici anche con il SPT per riesaminare le valutazioni dei rischi e lo stato di avanzamento delle azioni intraprese;
- procedure formalizzate e scritte;
- formazione e sensibilizzazione del personale attraverso la definizione di un piano annuale e la registrazione degli eventi/corsi/riunioni;
- monitoraggio delle attività attraverso audit periodici.

Questi dati, così come la pianificazione della formazione, vengono gestiti in conformità a quanto previsto nel Sistema di Gestione Integrato.

Controllo dei Fornitori/Subappaltatori e Sub-fornitori

I fornitori sono identificati e le informazioni su di essi sono continuamente aggiornate ed approfondite. La selezione avviene tramite un processo di qualificazione del fornitore descritto apposta procedura facente parte del SGI che include i seguenti criteri:

- Presenza di certificazione secondo i requisiti dello standard SA 8000;
- Richiesta di adesione da parte dell'azienda ai principi dello standard SA 8000 con apposizione della firma al documento "Dichiarazione fornitori".
- Monitoraggio annuale ai fornitori da parte di Eurotend.

Per quanto riguarda le attività di monitoraggio dei fornitori è stato predisposto un questionario, da inviare o da compilare durante le verifiche ispettive di seconda parte, per determinare l'orientamento delle aziende nell'ambito della responsabilità sociale.

In base alle risposte Eurotend si riserva la facoltà di selezionare coloro i quali ritiene idonei ad intrattenere/continuare rapporti di fornitura.

Attualmente l'Azienda non si avvale di lavoratori a domicilio. Qualora si verificasse questa fattispecie, verranno adottate nei loro confronti tutte le necessarie misure per garantire il rispetto dei criteri della norma SA8000 anche nei loro confronti, applicando quanto previsto dalla legislazione italiana in materia e riservandosi il diritto di accedere, per ciascun lavoratore a domicilio, alle registrazioni relative:

- identità dei lavoratori a domicilio;
- quantità di beni prodotti, servizi forniti;
- ore lavorate.

Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive

In riferimento alle problematiche e alle azioni correttive è stata definita una procedura per la comunicazione, con la quale si possono gestire i reclami dei lavoratori, che consiste nella possibilità di rivolgersi direttamente al Rappresentante dei lavoratori e/o al Rappresentante della Direzione, o anche effettuando reclami formali direttamente ai responsabili.

C'è inoltre a disposizione il modulo per la segnalazione delle non conformità, gestito dalla relativa procedura.

In caso si verificano problematiche inerenti o riconducibili al non rispetto dei requisiti della SA8000 o relativamente alla propria persona o supposte relative ad altri addetti il lavoratore può segnalare eventuali problematiche, scrivendo anche su carta libera, e consegnando il messaggio ad uno dei responsabili, oppure può rivolgersi, nei modi e tempi che ritiene opportuni, al Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000. Questi, in accordo e collaborazione con il Rappresentante della Direzione per la responsabilità sociale, provvederà, ove del caso, alla compilazione del modulo per la segnalazione delle non conformità con la descrizione del problema. L'emissione può avvenire anche in modo anonimo, cioè senza che venga menzionato il/i lavoratore/i o eventi che riconducano ad esso/i: in questo

ultimo caso sarà lo stesso Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 che si dovrà fare garante di reali, oggettive, civili segnalazioni.

Successivamente la segnalazione sarà trattata secondo quanto previsto dalla relativa procedura, con il coinvolgimento delle figure competenti al fine di trovare rimedi e azioni correttive che siano appropriate alla natura ed alla gravità di ogni non conformità rilevata dal personale e dalle parti interessate.

Si specifica infine che la gestione delle segnalazioni e l'eventuale valutazione di azioni da intraprendere per la riduzione dei rischi sono responsabilità del SPT.

Comunicazione esterna e coinvolgimento della parti interessate

Eurotend S.p.A. provvede a garantire la circolazione tra le parti coinvolte (interne ed esterne all'azienda) delle necessarie informazioni relative al Sistema di Gestione integrato.

A tale scopo l'azienda predispone le modalità gestionali per la raccolta delle segnalazioni (provenienti dalla struttura organizzativa e dall'esterno), il loro esame, le eventuali risposte e la successiva archiviazione con il coinvolgimento e la consultazione del personale direttamente coinvolto.

Annualmente l'azienda, in occasione del Riesame della Direzione, redige il presente Bilancio Sociale che fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti allo standard SA8000 nel tempo. Oltre a fornire alla Direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, sviluppando un sistema in conformità allo standard SA8000. Il presente Bilancio sociale annuale viene distribuito alle parti interessate tramite la pubblicazione sul sito internet.

Accesso alla verifica

L'azienda esegue periodicamente il monitoraggio delle proprie prestazioni in campo sociale sia attraverso le verifiche ispettive interne che attraverso il Riesame della Direzione partecipato anche da SPT: entrambe le attività sono in genere effettuate almeno due volte l'anno.

Le parti interessate che ne facciano richiesta, in merito al sistema di gestione della responsabilità sociale, potranno eventualmente effettuare esse stesse verifiche sulla conformità dello stesso alla SA8000.

I fornitori, ove previsto nelle clausole contrattuali o nella dichiarazione d'intenti da parte degli stessi, dovranno sottoporsi alle verifiche da parte dell'azienda e/o mettere a disposizione della stessa i dati sulle proprie performance sociali.

Registrazioni

L'applicazione ed il rispetto dell'intero sistema vengono dimostrati da apposite registrazioni, che hanno la funzione di rendere anche misurabili i miglioramenti. La gestione delle registrazioni avviene in conformità alla procedura del Sistema Integrato in atto presso Eurotend S.p.A..

9.2 INDICATORI

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, di fondamentale importanza risulta la capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma. Ciò non solo perché richiesto espressamente dalla norma stessa, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della processo produttivo, di estendere il rispetto di principi fondamentali di responsabilità sociale riconosciuti a livello internazionale.

La difficoltà nel ricevere informazioni perfettamente attendibili sulla politica di responsabilità sociale direttamente dai fornitori, costringe l'azienda a porre particolare attenzione a questa problematica.

Altro punto importante che l'azienda vuole valorizzare è la partecipazione delle parti interessate alle fasi di pianificazione, di adeguamento e di implementazione del sistema di gestione SA 8000, il quale standard viene considerato fondamentale.

Essendo il primo anno di sviluppo del Sistema ed essendo in fase di coinvolgimento, ad oggi non sono ancora disponibili dati relativi ai fornitori. L'azienda si impegna ad individuare i dati specifici per il monitoraggio delle prestazioni di sistema da effettuarsi in sede di riesame sulla base di:

- dati di valutazione sulla qualifica dei fornitori in merito al rispetto dei requisiti dello standard SA 8000;
- momenti di coinvolgimento di tutte le parti interessate per la valutazione delle opportunità di miglioramento del sistema di gestione al fine del rispetto dei requisiti di responsabilità sociale.

9.3 OBIETTIVI

Tale obiettivo viene mantenuto per il 2017 in quanto il programma di audit sulle parti interessate esterne ha una periodicità triennale.

OBIETTIVI 2017						
OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE	TARGET
Verifica del rispetto dei fornitori dei requisiti della SA 8000	Effettuazione di audit sul rispetto dei requisiti	RQ - RC	Dicembre 2017	RQ	n. di fornitori che rispettano i requisiti sul totale auditati	100%
Miglioramento del sistema di gestione per i requisiti SA8000	Coinvolgimento del personale attraverso un miglioramento della loro consapevolezza in materia di SA8000	SPT	Dicembre 2017	Senior Management	n. ore di formazione in materia di etica n. di segnalazioni in materia di etica in un anno/n di azioni intraprese per la risoluzione di tali segnalazioni	100%