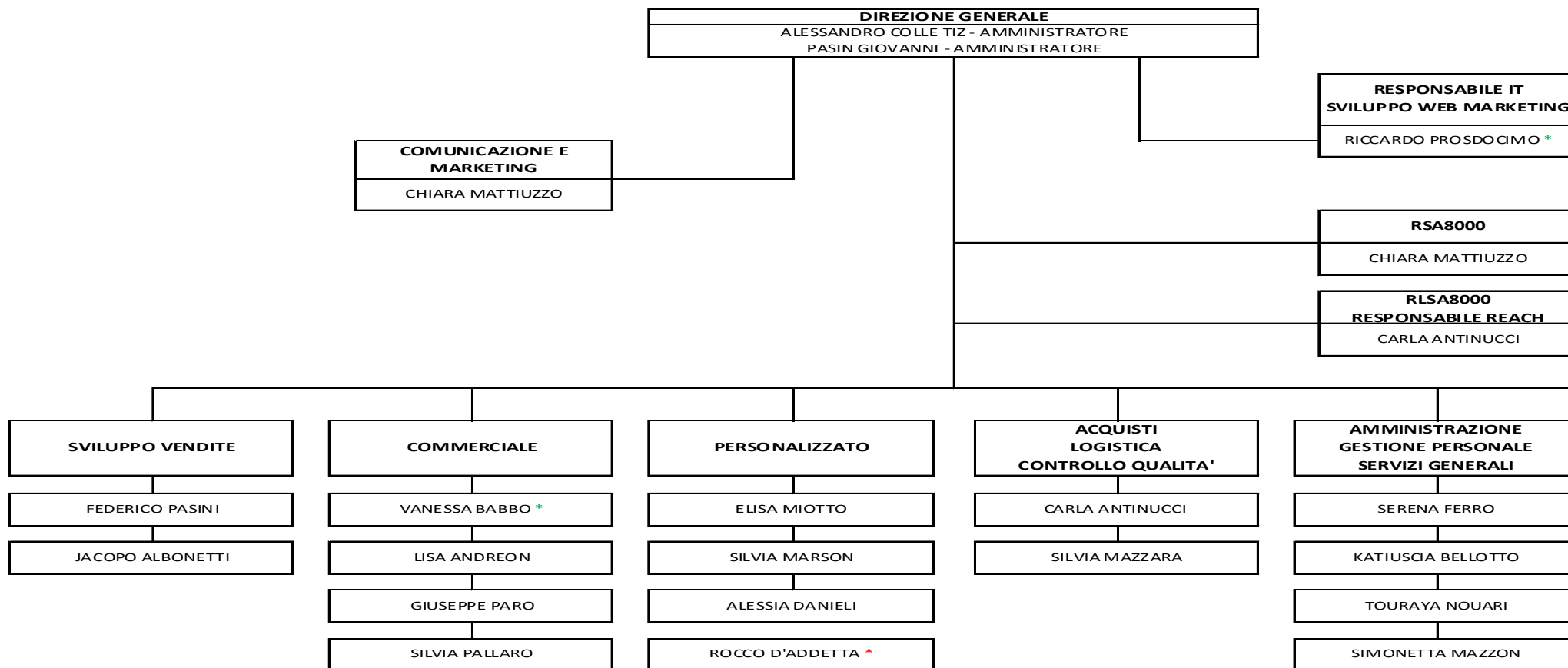


MASTER ITALIA S.P.A.

BILANCIO SOCIALE
2015

Presentazione della MASTER ITALIA S.p.A.

Master Italia Spa è l'azienda che, da più di vent'anni, in stretta unione con il proprio brand ATLANTIS possiede un core business che è anche una vocazione: il cappello in ogni sua forma, ma particolarmente il cappellino sportivo e casual, che unisce al comfort un tocco di autentica originalità. 100 milioni di cappelli venduti nel mondo, in vent'anni di attività, rappresentano un risultato eccezionale per l'azienda. Ma è soprattutto l'aver conquistato la fiducia di migliaia di clienti a renderla una realtà unica e solida. Il dinamismo aziendale si traduce in oltre 3 milioni di articoli sempre disponibili a magazzino con consegna in 24 ore, 800 tipologie di cappelli, infinite possibilità di personalizzazione (ricami piani, ricami 3D, stampe, applicazioni) a partire da soli 288 pezzi con consegna in 8/10 giorni. Grazie alla qualità dei materiali e delle lavorazioni, alla creatività del design, alla consulenza tempestiva per qualsiasi tipo di problematica, Master Italia Spa è il partner ideale per tutte quelle aziende che desiderano fare di un cappello un veicolo personalizzato di immagine o creare una propria collezione moda. L'azienda mette a disposizione dei propri clienti anche una serie di esclusivi strumenti sul Web, semplici ed intuitivi nell'utilizzo, attraverso i quali è possibile personalizzare il cappellino nella sua globalità. Ciò che si ottiene è una creazione del tutto originale. I nostri prodotti raggiungono 54 paesi nel mondo con un'organizzazione impeccabile che ci ha permesso di guadagnare una leadership indiscussa.



R.S.P.P. : MASSIMO PAVANETTO
MEDICO DEL LAVORO: DOTT. MARIO MARINO TONEL
RLS: RICCARDO PROSDOCIMO

* ADDETTI PRIMO SOCCORSO
* ADDETTI ANTINCENDIO

Identificazione degli stakeholder e delle loro aspettative

Con il termine di stakeholder si intende far riferimento agli interlocutori sociali dell'azienda, solitamente definiti come "parte interessata". La norma UNI EN ISO 9000:2005 "Sistemi di gestione per la qualità. Fondamenti e vocabolario" definisce lo stakeholder come una persona o gruppo di persone aventi un interesse nelle prestazioni o nel successo di una organizzazione.

Innanzitutto per implementare il Sistema di Gestione sono stati individuati i più rilevanti portatori di interessi della MASTER ITALIA S.p.A. al fine di modulare al meglio i contenuti e le modalità informative del Sistema di Gestione, di migliorare la scelta degli indicatori nonché i livelli di performance conformi alle diverse attese.

Può essere eseguita una suddivisione delle parti interessate come segue:

Stakeholder interni:

1. Dipendenti
2. Collaboratori

Stakeholder esterni:

1. Clienti
2. Sindacati
3. Enti previdenziali
4. Ispettorato del lavoro

Nel dattaglio gli stakeholder esterni che sono stati coinvolti nel progetto di certificazione inviandogli una lettera di presentazione relativa alla norma SA8000 a settembre 2014, oltre ai clienti ed ai fornitori, sono:

- Banche: 5.
- Consulente del lavoro.
- Commercialista
- Sindaci: 5
- Associazione Rugby
- Comune di San Donà di Piave
- USL di San Donà di Piave.
- Vigili del Fuoco di San Donà di Piave.

Politica SA8000

La MASTER ITALIA S.p.A. per la volontà di manifestare e di veder riconosciuta all'esterno la correttezza e la qualità morale del suo operato ha deciso di procedere volontariamente verso la certificazione SA8000, anche in un'ottica di differenziazione rispetto alla concorrenza. La visione sociale dell'attività della MASTER ITALIA S.p.A., intesa come un'entità operante in un contesto territoriale, sociale ed economico con il quale continuamente interagisce, non può prescindere da una grande attenzione nei confronti di tutti gli stakeholders, cioè coloro che sono portatori di un qualsiasi interesse verso la sua attività: Dipendenti, Soci, Clienti, Fornitori, Istituzioni pubbliche, Opinione pubblica....

In particolare la MASTER ITALIA S.p.A. si impegna a conformare il suo sistema di gestione a tutti i requisiti sociali previsti dalla norma SA8000 e cioè:

- lavoro infantile
- lavoro obbligato
- salute e sicurezza
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- discriminazione
- procedure disciplinari
- orario di lavoro
- retribuzione
- sistema di gestione.

Inoltre la MASTER ITALIA S.p.A. si impegna a conformarsi alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti sottoscritti dall'azienda, nonché a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella Sezione II della norma SA8000 e la loro interpretazione.

Tutti gli assunti sono inquadrati secondo il CCNL senza distinzione tra uomini e donne, italiani e stranieri. A tutti è assicurata la massima libertà di culto, di usi e costumi, di orientamento sessuale, nel rispetto reciproco delle regole del vivere comune. Anche con la collaborazione dei dipendenti la MASTER ITALIA S.p.A. si impegna a creare un clima di lavoro sereno, collaborativo, trasparente e dinamico.

La MASTER ITALIA S.p.A. ha anche cura di sensibilizzare tutti i suoi fornitori sui principi basilari della norma SA8000, in particolari quelli del Far East. Si propone a tal fine di operare in una logica di partnership e di collaborazione duratura, attraverso il puntuale rispetto degli accordi contrattuali che chiaramente riportano tutti i punti della norma SA8000.

La MASTER ITALIA S.p.A. si impegna a revisionare regolarmente questa Politica Sociale, con cadenza almeno annuale, al fine di migliorare continuamente, prendendo quindi almeno in considerazione i cambiamenti nella legislazione, nei requisiti del proprio codice di condotta e gli altri requisiti sottoscritti dall'azienda.

San Donà di Piave, 01/09/2014

La Direzione

Risultati ed obiettivi**1 Lavoro infantile:****La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:**

1.1 L'azienda non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile

1.2 L'azienda deve stabilire, documentare, mantenere attive e comunicare effettivamente al personale e alle altre parti interessate politiche e procedure scritte per il rimedio dei bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella suddetta definizione di lavoro infantile, e deve fornire un adeguato sostegno finanziario e di altro tipo, per garantire a tali bambini la frequenza e la permanenza a scuola fino all'età prevista dalla suddetta definizione di bambino

1.3 L'azienda può assumere giovani lavoratori, ma dove i giovani lavoratori sono soggetti a leggi sull'educazione obbligatoria, essi possono lavorare solo fuori dall'orario scolastico. Per nessun motivo la somma del tempo trascorso a scuola, a lavoro e il tempo di spostamento del giovane lavoratore deve superare le 10 ore al giorno e in nessun caso il giovane lavoratore deve lavorare più di 8 ore al giorno. Non è permesso che i giovani lavoratori lavorino durante l'orario notturno

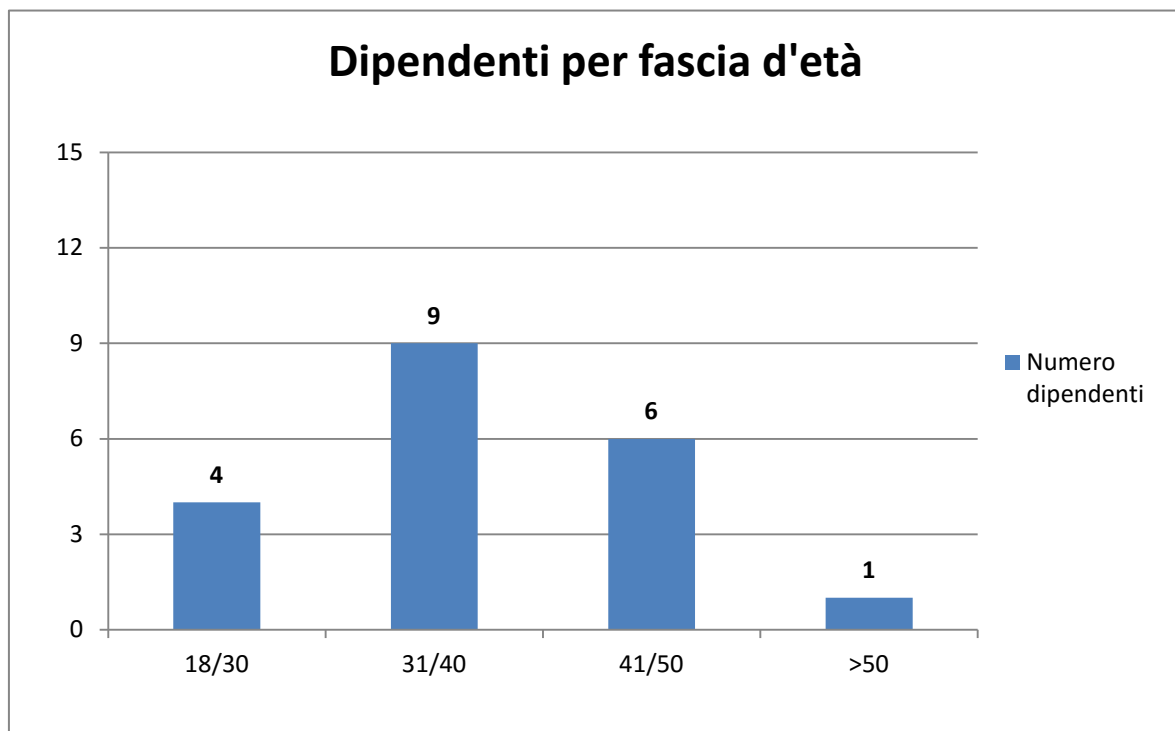
1.4 L'azienda non deve esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro

Obiettivi 2015 raggiunti:

1. Informare e sensibilizzare tutti gli Stakeholder in merito alle tematiche del lavoro infantile nel mondo. Tramite appropriati canali comunicativi, in particolare le mail ed il sito internet aziendale, sono stati messi sempre più a conoscenza le parti interessate della problematica del lavoro infantile. L'obiettivo a giugno 2015 si può ritenere raggiunto
2. Sostenere economicamente attività infantili costruttive. Obiettivo non raggiunto e riproposto per l'anno in corso.

Grafici e analisi

1. Fascia di età dei dipendenti su un totale di 20 al 31/12/2015.



Si fanno le seguenti precisazioni:

- Il caso di lavoro infantile e giovanile non si è mai presentato presso l'azienda dalla sua nascita.
- Attualmente è presente un apprendista maggiorenne presso l'azienda.

Dall'analisi del grafico si evidenzia come la distribuzione del personale operativo è ben suddivisa per archi d'età senza uno sbilanciamento eccessivo verso di una in particolare.

Obiettivi 2016

1. Sostenere economicamente attività infantili costruttive.

Strategia e Risorse

1. Sponsorizzare una società sportiva, compreso il vivaio giovanile, credendo nel valore educativo dello sport per una crescita equilibrata dei giovani.

Indicatore

1. Almeno una squadra sportiva giovanile sponsorizzata.

Momento di verifica finale

1. Dicembre 2016.

Responsabile

1. R.R.S.

2 Lavoro obbligato:

La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:

2.1 l'azienda non deve ricorrere a, né sostenere, l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, come definito dalla convenzione ILO 29, non deve essere richiesto al personale di pagare "depositi" o depositare documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.

2.2 l'azienda o qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda, non deve trattenere qualsiasi parte del salario del personale, benefit (indennità), proprietà o documenti usati al fine di forzare il suddetto personale a continuare a lavorare per l'azienda.

2.3 Il personale deve avere diritto di lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard, ed essere libero di porre fine al contratto di lavoro, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole.

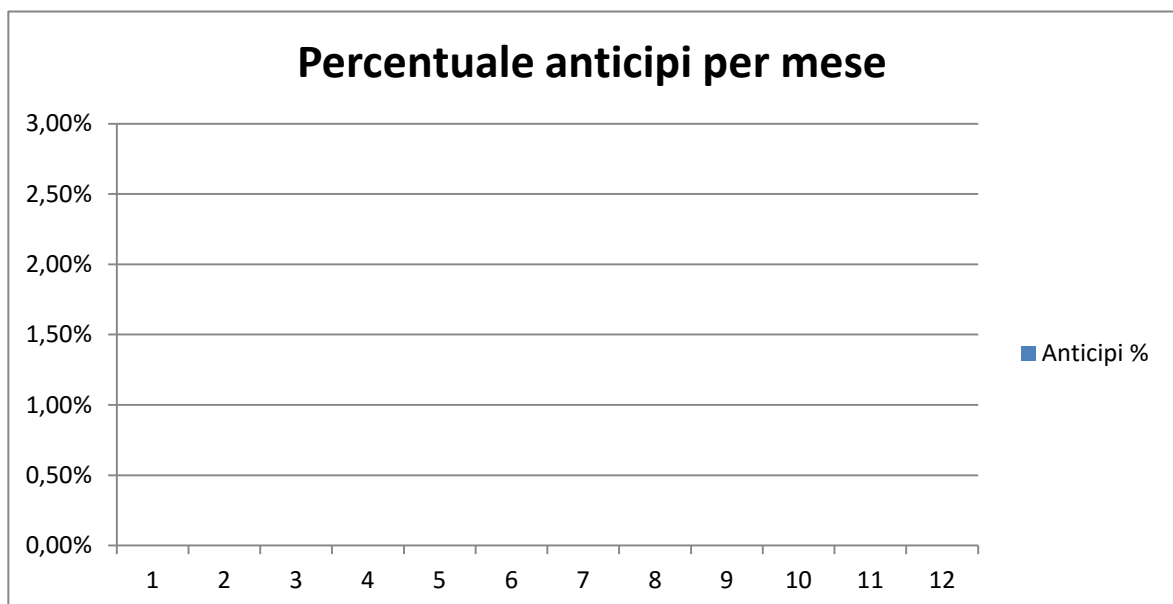
2.4 Né l'azienda né qualsiasi altra entità che fornisce lavoro all'azienda può essere coinvolta o dare sostegno al traffico di esseri umani

Obiettivi 2015 raggiunti:

1. Informare e sensibilizzare tutti i dipendenti sulla libertà dei lavoratori di licenziarsi quando lo desiderano, informando il datore di lavoro in tempo ragionevole, e conoscenza delle modalità per ricevere l'ultima retribuzione prima di andarsene. Raggiunto tramite la formazione erogata nel corso dell'anno.

Grafici e analisi

1. Anticipi di stipendio su 20 dipendenti:



Si fanno le seguenti precisazioni:

- Depositi richiesti negli ultimi 3 anni: 0.
- Prestiti richiesti negli ultimi 3 anni: in corso una richiesta di un prestito già erogato che viene mensilmente detratto in busta paga a 0 interessi. Il prestito ha un importo tale da non poter essere inteso come costrittivo per il dipendente.

Dall'analisi del grafico si evidenzia come gli anticipi di stipendio non sono presenti.

Obiettivi 2016

3 Salute e sicurezza:

La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:

3.1 L'azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, deve adottare efficaci misure per prevenire potenziali incidenti e danni alla salute dei lavoratori, che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a oppure durante lo svolgimento del lavoro, minimizzando, [...], le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro, e tenendo presente lo stato delle conoscenze prevalenti del settore e di ogni specifico rischio

3.2 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e dell'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti nella presente norma;

3.3 L'azienda deve assicurare a tutto il personale, su base regolare, efficaci istruzioni sulla salute e sicurezza, includendo istruzione in campo e, ove necessario, istruzioni di lavoro specifiche. Tali istruzioni devono essere ripetute al personale nuovo o con nuove mansioni (riassegnato), nonché in caso di infortuni.

3.4 L'azienda deve stabilire sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale. L'azienda deve mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti nel luogo di lavoro, e nelle proprietà e sedi controllate dall'azienda.

3.5 L'azienda deve fornire a sue spese appropriati dispositivi di protezione individuale al personale. Nel caso di lesione a causa del lavoro, l'azienda deve fornire primo soccorso e assistere il lavoratore nell'ottenere un ulteriore trattamento medico.

3.6 L'azienda deve prendere in considerazione tutti i rischi derivanti dal lavoro espletato da lavoratrici incinte / neo-mamme e deve assicurare che vengano intrapresi tutti i ragionevoli provvedimenti per rimuovere o ridurre qualsiasi rischio legato alla loro salute e sicurezza.

3.7 L'azienda deve garantire, per l'utilizzo da parte di tutto il personale, l'accesso a locali bagno puliti, l'accesso all'acqua potabile e, ove applicabile, locali salubri e idonei allo stoccaggio del cibo.

3.8 L'azienda deve assicurare che ciascun locale dormitorio fornito al personale sia pulito, sicuro, e che incontri i bisogni primari del personale.

3.9 Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente serio pericolo senza chiedere il permesso dell'azienda.

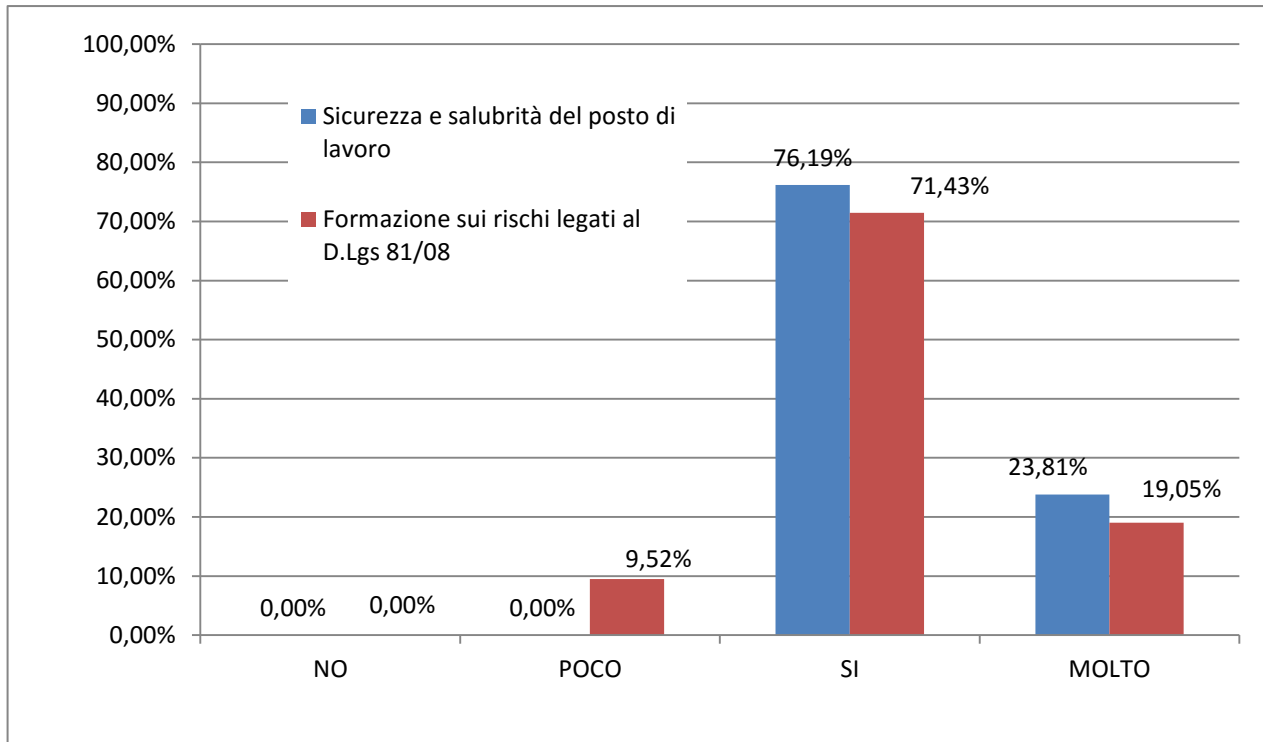
Obiettivi 2015 raggiunti:

1. Completamento aggiornamento corsi primo soccorso. Obiettivo raggiunto.
2. Ottenimento CPI per magazzino sotto gli uffici. Obiettivo non raggiunto per tempistiche di richiesta coi Vigili del Fuoco. Obiettivo riproposto.
3. Prevedere incontro con tutto il personale sulla soddisfazione della formazione della sicurezza. Obiettivo raggiunto tramite la formazione e gli incontri erogati nel corso dell'anno.

Grafici e analisi

Gli infortuni nel lavoro negli ultimi 3 anni sono pari a 0.

1. Percezione da questionario dipendenti (21 risposte totali a gennaio 2016, il 100% del personale operativo).



Nel questionario era stata data la possibilità di esprimere i tre aspetti ritenuti di maggiore importanza. Relativamente alla salubrità e sicurezza del posto di lavoro lo hanno ritenuto importante 7 persone, il 33 % di quelli che hanno risposto al questionario. In cio rispetto allo scorso anno

Relativamente alla formazione sulla sicurezza lo hanno ritenuto importante 0 persone.
Rispetto al Bilancio precedente risulta migliorata la soddisfazione rispetto a questo aspetto.

Obiettivi 2016

1. Ottenimento CPI per magazzino sotto gli uffici

Strategia e Risorse

1. Affidamento ad Architetto esterno della pratica con installazione di sistema di aspirazione adeguato.

Indicatore

1. Ottenimento CPI per fine 2016.

Momento di verifica finale

1. Dicembre 2016

Responsabile

1. RSPP

4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:

La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:

4.1 Tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare e organizzare sindacati secondo la propria volontà e di contrattare collettivamente con l'azienda. L'azienda deve rispettare questo diritto e deve informare efficacemente il personale sulla libertà di aderire a qualsiasi organizzazione a propria scelta; inoltre deve garantire che il loro comportamento non avrà conseguenze negative o provocherà ritorsioni da parte dell'azienda. L'azienda non deve interferire in alcun modo con la formazione, il funzionamento o la gestione delle suddette organizzazioni dei lavoratori o di contrattazione collettiva.

4.2 Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva è ristretto per legge, l'azienda deve permettere ai lavoratori di eleggere liberamente i propri rappresentanti;

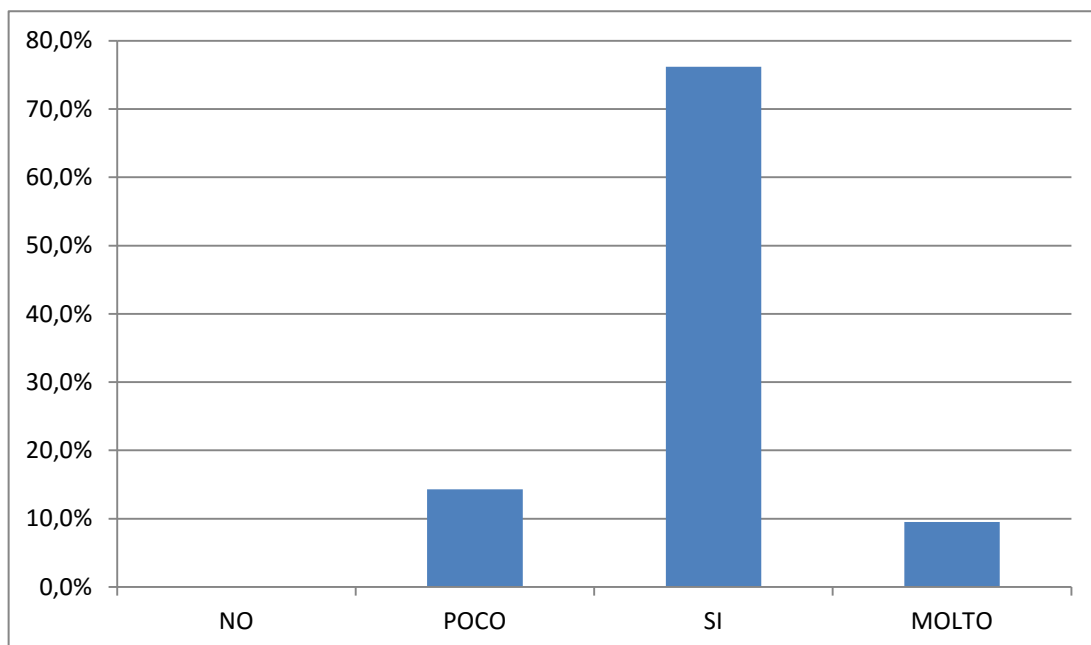
4.3 L'azienda deve garantire che i rappresentanti del personale e il personale coinvolto nell'organizzazione dei lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membro del sindacato o di partecipare alle attività sindacali, e garantire che tali rappresentanti abbiano accesso ai propri membri nel luogo di lavoro.

Obiettivi 2014 raggiunti:

1. Informare e sensibilizzare tutti i dipendenti su come l'azienda rispetta il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva come previsto dalla legislazione italiana in materia che non prevede limitazioni alla libertà di associazione sindacale. Raggiunto tramite la formazione erogata.

Grafici e analisi

1. Percezione da questionario dipendenti (21 risposte totali, il 100% del personale operativo a gennaio 2016): Soddisfazione sulla informazione e sulla libertà di adesione a sindacati ed alla contrattazione collettiva.



Nel questionario era stata data la possibilità di esprimere i tre aspetti ritenuti di maggiore importanza. Relativamente a questo aspetto lo hanno ritenuto importante 0 persone, 0 % di quelli che hanno risposto al questionario.

Questo aspetto risulta migliorato rispetto al precedente anno.

Si fanno le seguenti precisazioni:

- Adesione al sindacato: l'azienda non è a conoscenza di personale iscritti al sindacato.

Dall'analisi del grafico si evidenzia che il personale risulta soddisfatto dell'informazione e della libertà di associazione ai sindacati che l'azienda fornisce. Tuttavia questo aspetto risulta secondario rispetto ad altri.

Obiettivi 2016

5 Discriminazione:

La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:

5.1 L'azienda non deve attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione;

5.2 L'azienda non deve interferire con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto sociale o origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o opinioni politiche o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione;

5.3 L'azienda non deve permettere qualsiasi comportamento che sia minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, sia nel luogo di lavoro sia, ove applicabile, nelle residenze o in altri locali forniti dell'azienda per l'utilizzo da parte del personale

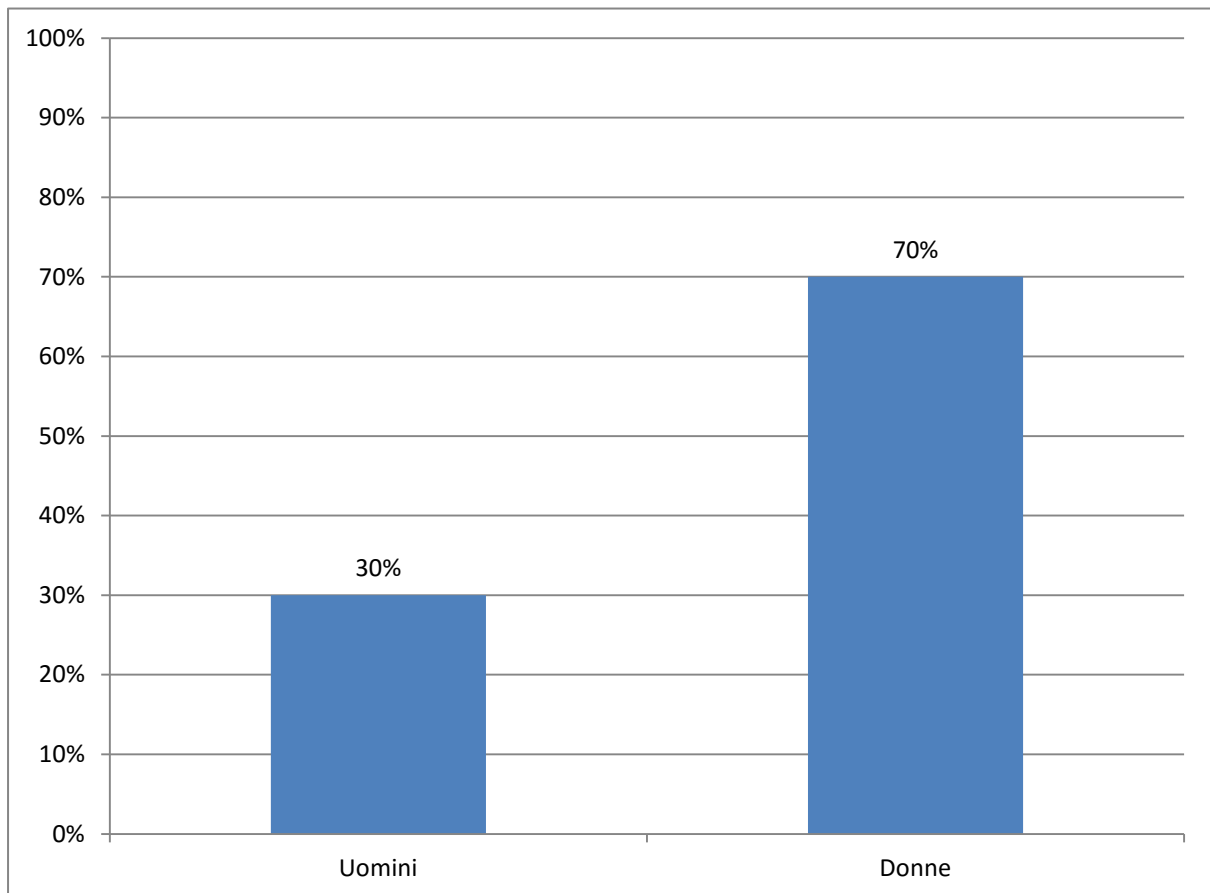
5.4 L'azienda non deve sottoporre il personale a test di gravidanza o di verginità sotto qualsiasi circostanza.

Obiettivi 2015 raggiunti:

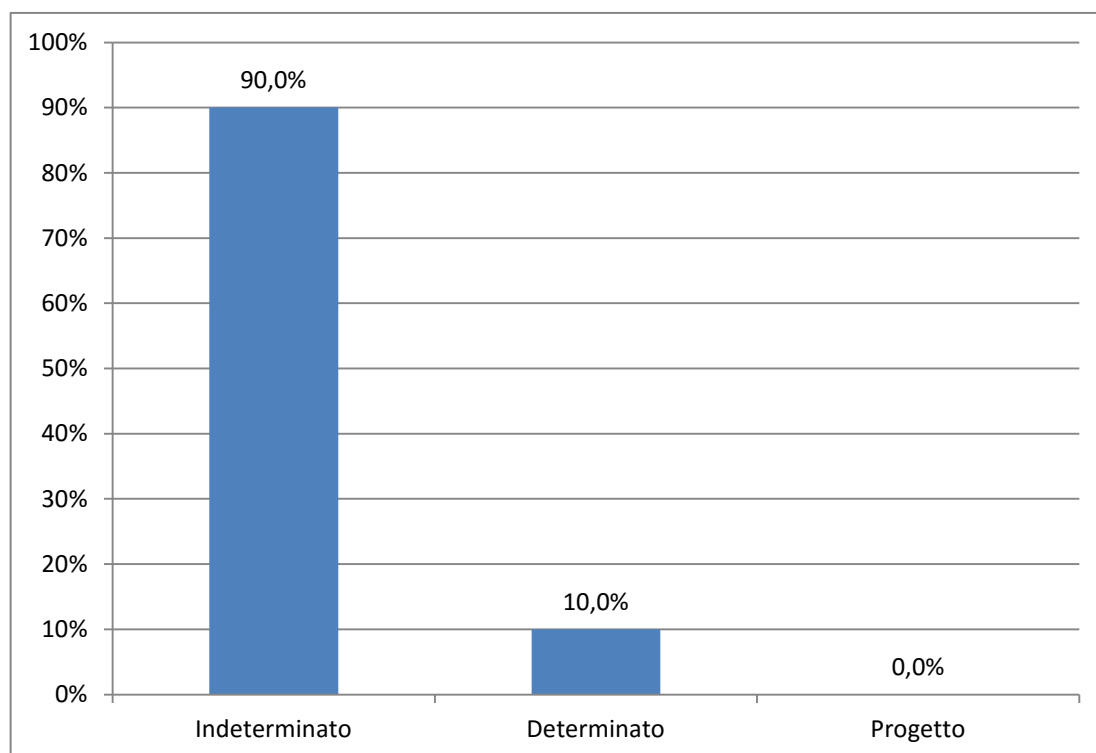
1. Nessuna segnalazione da personale operativo o stakeholder inerente aspetti discriminatori. Obiettivo raggiunto e riconfermato.

Grafici e analisi

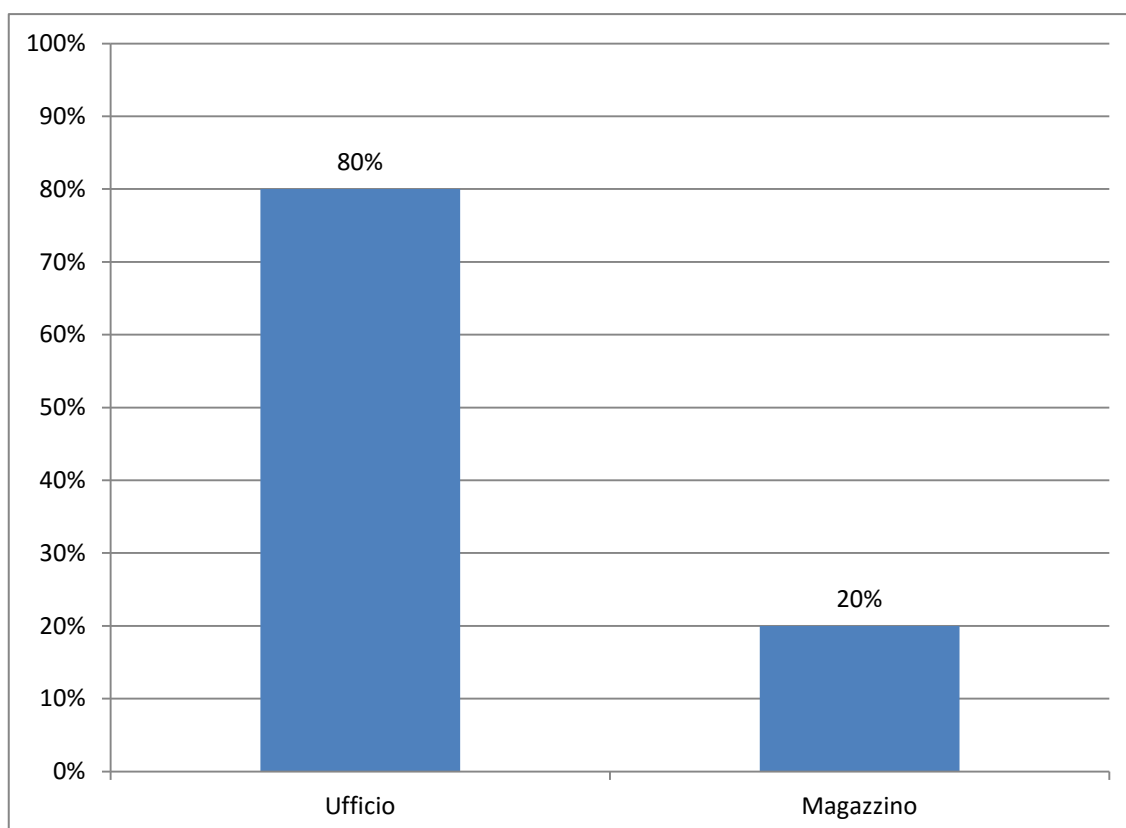
1. Rapporto uomini donne:



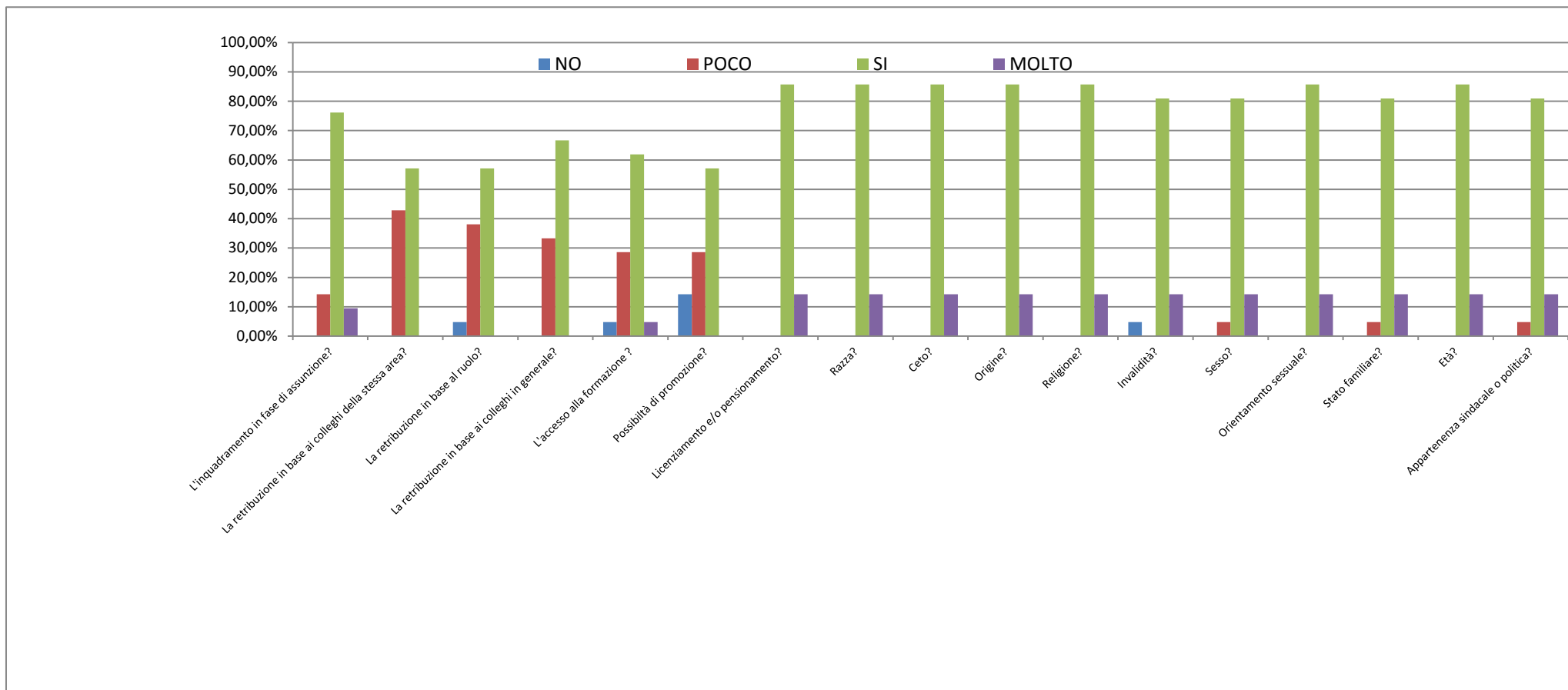
2. Tipologia di contratti presenti in azienda:



3. Spartizione del personale per mansione



4. Percezione da questionario dipendenti (21 risposte totali, il 100% del personale operativo a gennaio 2016): Soddisfazione per ogni aspetto discriminatorio



Nel questionario era stata data la possibilità di esprimere i tre aspetti ritenuti di maggiore importanza. Relativamente a questo aspetto lo hanno ritenuto importante 12 persone, il 57 % di quelli che hanno risposto al questionario.

Tra i consigli che era possibile esprimere nel questionario uno propone l'erogazione specifica di corsi per aumentare le competenze della mansione. La retribuzione, la possibilità di promozione e l'accesso alla formazione risultano gli aspetti più critici.

Si fanno le seguenti precisazioni:

- La legge di riferimento all'obbligo di assunzione di disabili è la n° 68/99 e l'azienda, con la copertura di un posto, è in regola con gli adempimenti previsti da tale normativa.
- Gli stranieri in azienda in tutto sono 1.

Dall'analisi del grafico si evidenzia che la media è soddisfatti per tutti gli aspetti inerenti la discriminazione. Si evidenzia un livello poco soddisfacente un po' maggiore relativamente alla retribuzione, all'accesso alla formazione e alla possibilità di promozione. A tal proposito, nel corso del 2016, l'azienda ha in previsione un corso di formazione per tutti i dipendenti di "TEAM BUILDING".

Obiettivi 2015

1. Nessuna segnalazione da personale operativo o stakeholder inerente aspetti discriminatori .

Strategia e Risorse

1. Definire appropriati incontri formativi ed informativi dove sensibilizzare il personale sull'uso di segnalazioni atte al miglioramento del sistema di gestione per la responsabilità sociale. Sensibilizzare tutto il personale su comportamenti equi.

Indicatore

1. Percentuale di segnalazioni inerenti a discriminazione nullo.

Momento di verifica finale

1. Dicembre 2016

Responsabile

1. R.R.S.

6 Pratiche disciplinari:

La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:

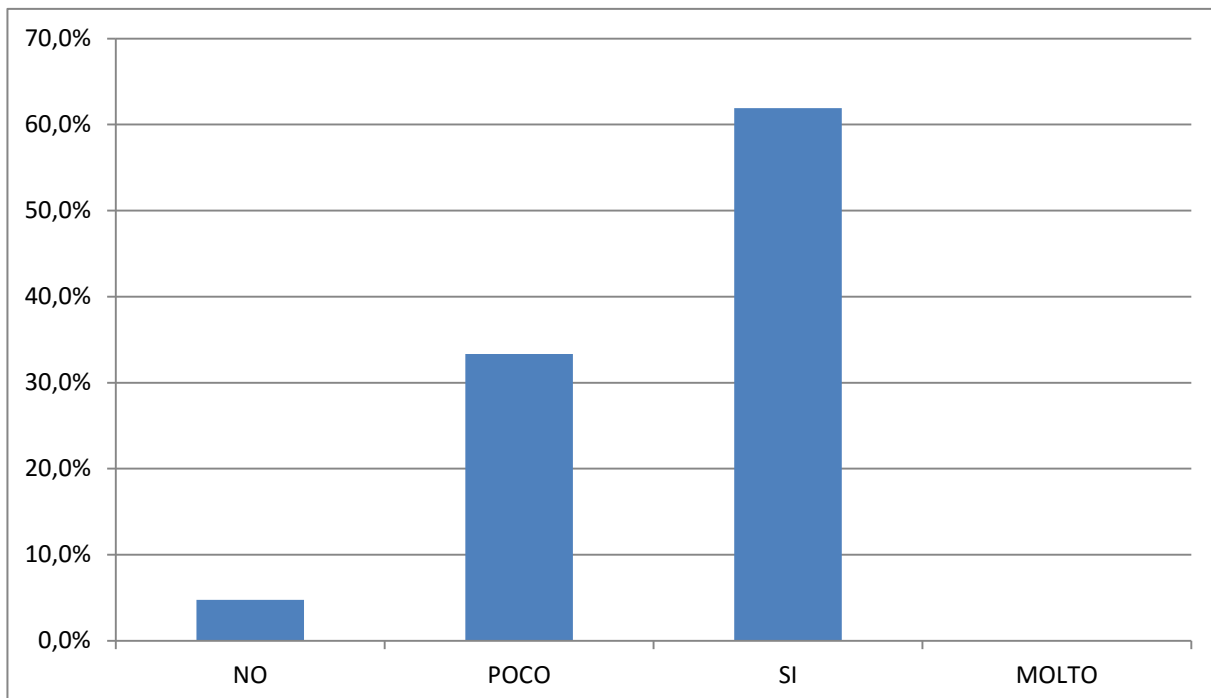
6.1 L'azienda deve trattare tutto il personale con dignità e rispetto. L'azienda non deve dare sostegno o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale. Non sono permessi trattamenti severi o inumani

Obiettivi 2015 raggiunti:

1. Pianificare della formazione a tutto il personale per spiegare le pratiche disciplinari prevista dal CCNL. Raggiunto tramite la formazione erogata, la messa a disposizione delle pratiche disciplinari previste dal CCNL tramite affissione nella bacheca aziendale e comunicazione ai nuovi assunti.

Grafici e analisi

1. Percezione da questionario dipendenti (21 risposte totali, il 100% del personale operativo): Soddisfazione per ogni aspetto relativo alle pratiche disciplinari utilizzate.



Nel questionario era stata data la possibilità di esprimere i tre aspetti ritenuti di maggiore importanza. Relativamente a questo aspetto lo hanno ritenuto importante 1 persone, 5 % di quelli che hanno risposto al questionario.

Con la formazione prevista per febbraio 2016 si prevede di migliorare questo aspetto.

Si fanno le seguenti precisazioni:

- Le contestazioni disciplinari dell'ultimo triennio sono state 0.

Dall'analisi del grafico si evidenzia che la media è soddisfatta per gli aspetti inerenti le pratiche disciplinari. Il livello poco e molto soddisfatto quasi si equivalgono.

Obiettivi 2016

1. Mantenere nulle le contestazioni disciplinari.

Strategia e Risorse

1. Sensibilizzare tutte le persone ai vari livelli sul rispetto delle regole lavorative con un atteggiamento propositivo per migliorare il clima aziendale.

Indicatore

1. Contestazioni annuali 0

Momento di verifica finale

1. Dicembre 2016

Responsabile

1. R.R.S.

7 Orario di lavoro:La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:

7.1 L'organizzazione deve rispettare le leggi e gli standard industriali applicabili sull'orario di lavoro e vacanze pubbliche (nazionali). La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, deve essere stabilita dalla legge ma non deve eccedere le 48 ore.

7.2 Il personale deve ricevere almeno un giorno libero nell'arco di un periodo di sei giorni di lavoro consecutivi. Eccezioni alla presente regola sono applicabili quando esistono entrambe le condizioni seguenti:

a) La legge nazionale permette l'eccedenza del tempo di lavoro; e

b) E' attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva che permette una media di tempo di lavoro, includendo periodi di riposo adeguati.

7.3 Tutto il lavoro straordinario deve essere volontario, eccetto quanto previsto nel paragrafo 7.4 sotto riportato, e non deve superare le 12 ore settimanale, o essere richiesto regolarmente.

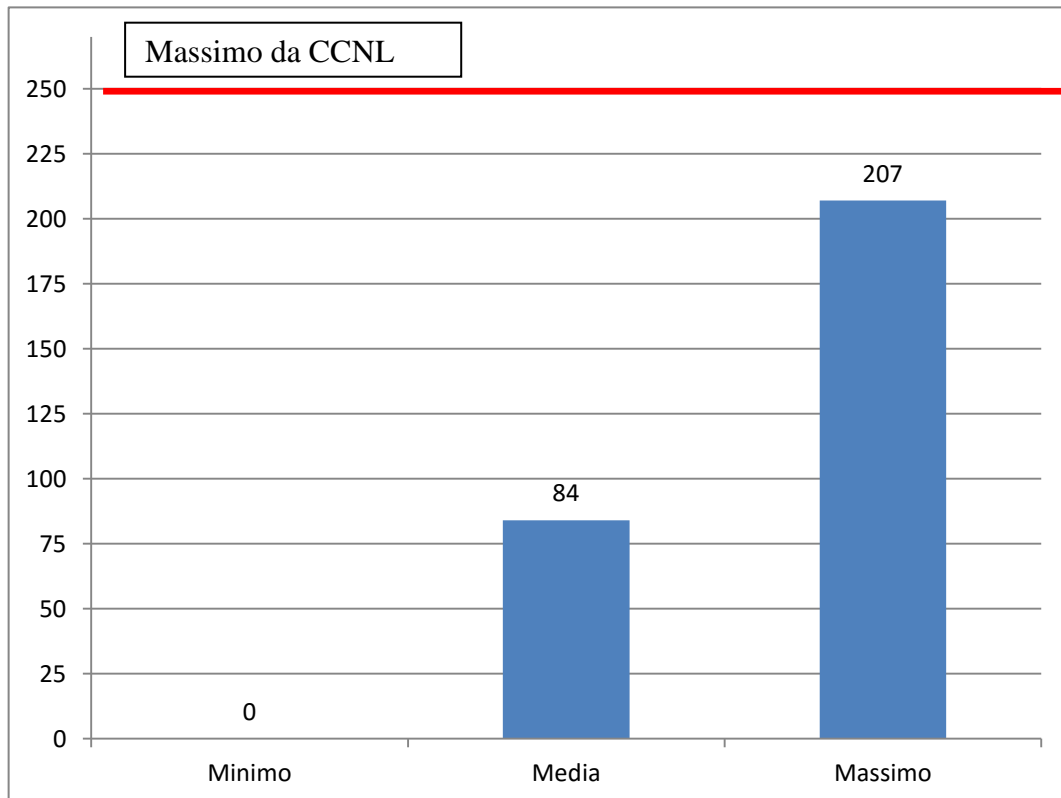
7.4 Nei casi in cui lo straordinario è necessario per incontrare la domanda di mercato per un breve periodo di tempo e l'azienda aderisca ad accordo derivato dalla contrattazione collettiva liberamente negoziato con le organizzazioni dei lavoratori (come definito sopra) che rappresentano una parte significativa della sua forza lavoro; l'azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto degli accordi stabiliti. Ogni accordo di questo tipo deve rispettare i requisiti sopra riportati.

Obiettivi 2015 raggiunti:

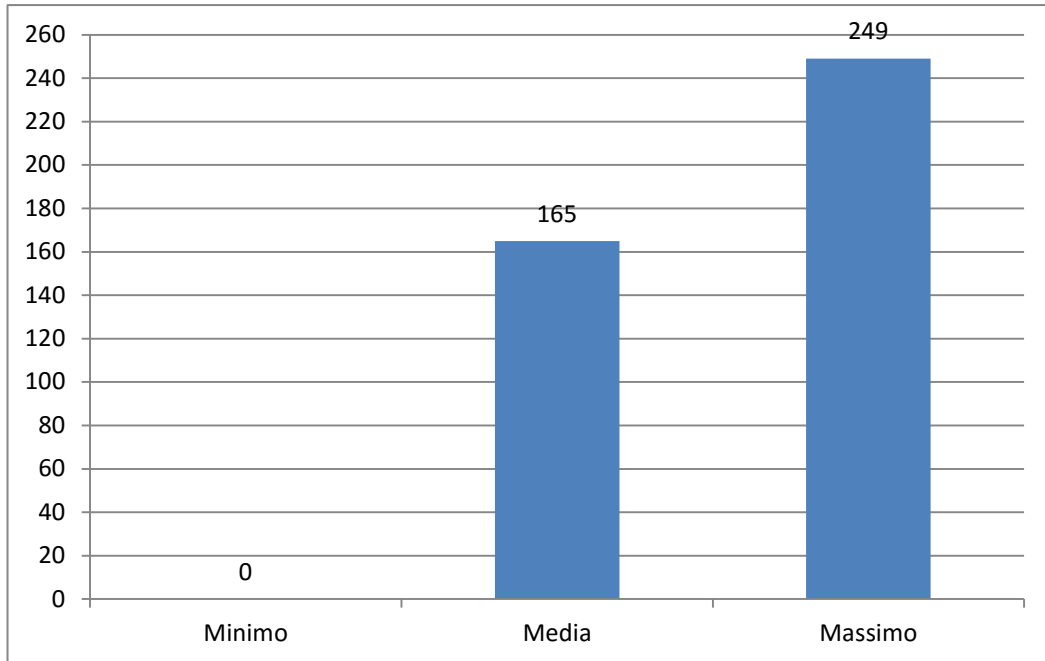
1. Ore di straordinario sempre inferiori al CCNL. Raggiunto come evidenziato dal grafico sottostante
2. Migliorare soddisfazione sull' orario di lavoro. L'orario di lavoro è passato dalle 8.30 alle 12.30 e dalle 14.00 alle 18.00, anticipando di mezza ora. Inoltre per ogni ufficio tra colleghi ognuno gestisce gli orari che preferisce purché sia coperto l'orario d'ufficio. Questo a seguito di una segnalazione del 2015. Attualmente si effettua un ora di pausa minima ed ognuno si basa sull'orario che preferisce.

Grafici e analisi

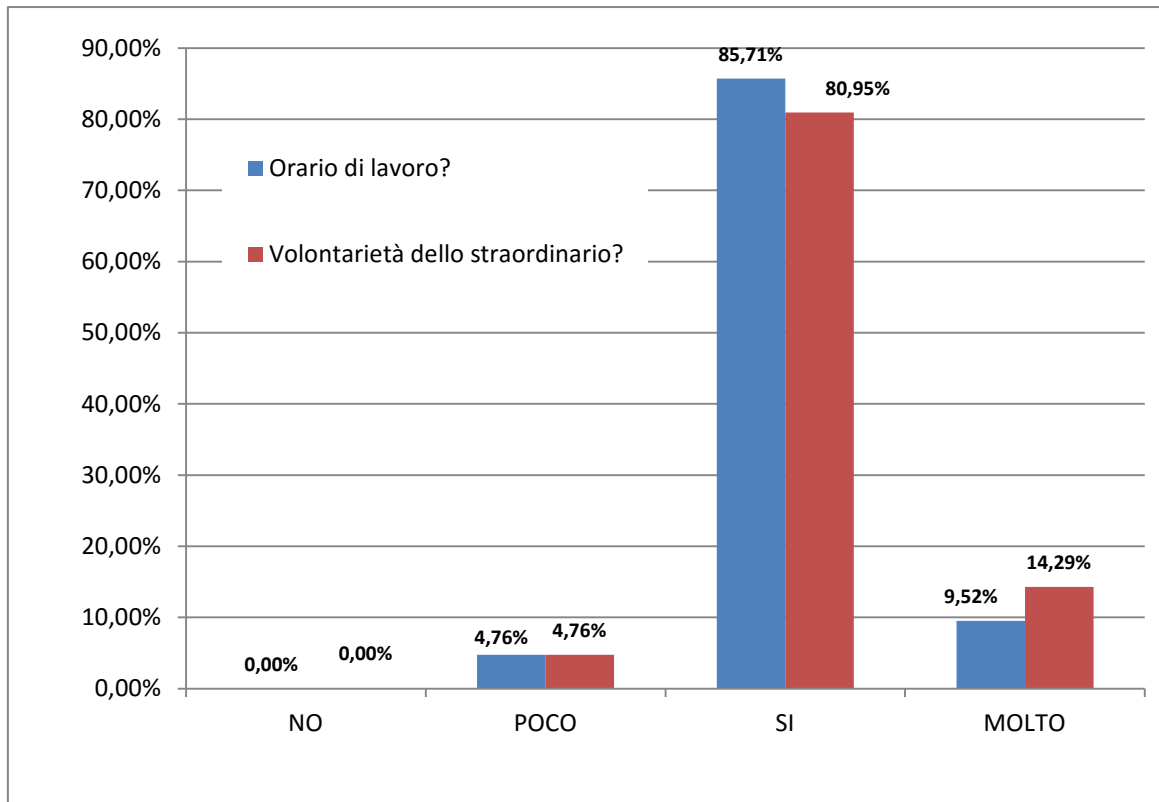
1. Ore di straordinari annui



2. Ferie residue in ore



3. Percezione da questionario dipendenti (21 risposte totali, il 100% del personale operativo a gennaio 2016): Soddisfazione per ogni aspetto relativo all'orario di lavoro ed alla volontarietà dello straordinario.



Nel questionario era stata data la possibilità di esprimere i tre aspetti ritenuti di maggiore importanza. Relativamente all'orario di lavoro lo hanno ritenuto importante 7 persone, il 33 % di quelli che hanno risposto al questionario.

Relativamente alla volontarietà dello straordinario lo hanno ritenuto importante 0 persone, 0 % di quelli che hanno risposto al questionario.

Si fanno le seguenti precisazioni:

- Le ore di straordinario superiori alle 250 previste dal CCNL non sono presenti.

Obiettivi 2016

1. Ore di straordinario sempre inferiori al CCNL.

Strategia e Risorse

1. Il responsabile del personale effettua un monitoraggio trimestrale sulle ore di straordinario di ogni dipendente.

Indicatore

1. Ore di straordinario < 250.

Momento di verifica finale

1. Dicembre 2016.

Responsabile

1. R.R.S.

8 Retribuzione:

La norma SA8000 stabilisce che l'azienda:

8.1 L'azienda deve rispettare il diritto del personale ad un salario di sussistenza e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi industriali e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

8.2 L'azienda deve garantire che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari. Eccezioni a tale regola si applicano solo quando entrambe le seguenti condizioni esistono:

a) Trattenute salariali a scopi disciplinari sono permesse dalla legge nazionale; e

b) E' attivo un accordo derivante dalla libera contrattazione collettiva.

8.3 L'azienda deve garantire che i salari dei lavoratori e la composizione delle indennità retributive siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga. L'azienda deve, inoltre, garantire che i salari e le indennità retributive siano trasmessi in completa aderenza alle leggi applicabili e che la remunerazione sia elargita in contanti o tramite assegno, secondo la modalità più conveniente per i lavoratori;

8.4 Tutto il lavoro straordinario deve essere rimborsato con una maggiorazione come definito dalla legge nazionale. Nei paesi in cui la maggiorazione per lo straordinario non è regolamentata dalla legge o dalla contrattazione collettiva, il personale dovrà essere compensato per lo straordinario con una maggiorazione o seguendo gli standard di settore prevalenti, che sia, ad ogni modo, maggiormente favorevole all'interesse del lavoratore.

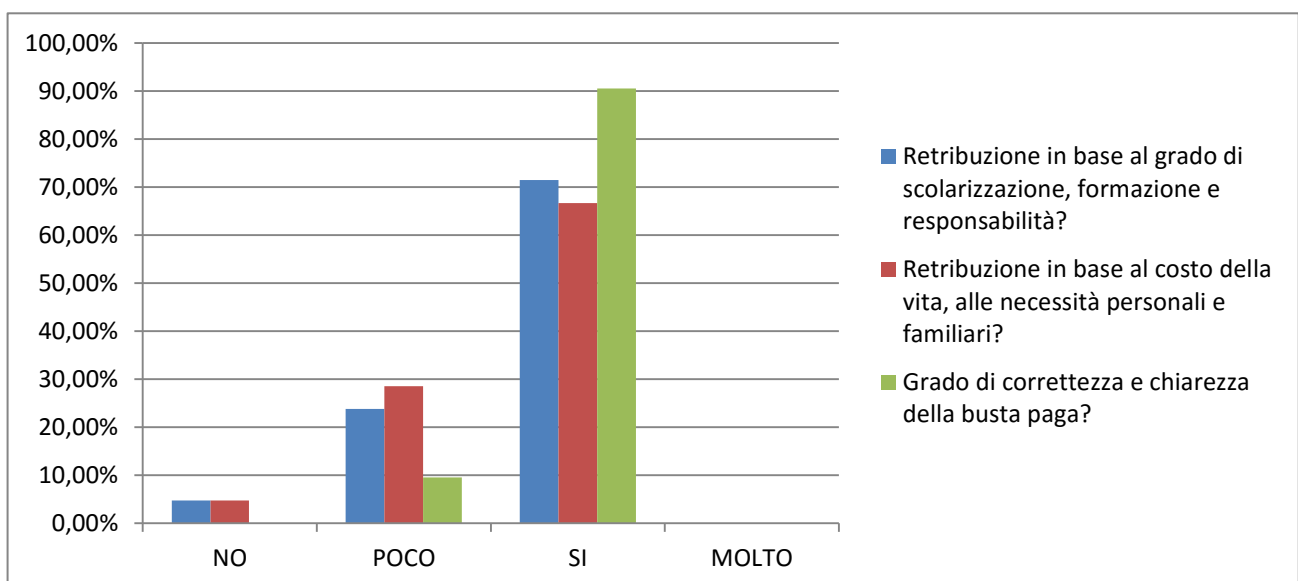
8.5 L'azienda non deve utilizzare accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine, e/o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

Obiettivi 2015 raggiunti:

1. Pianificare della formazione a tutto il personale per spiegare le modalità di lettura delle buste paghe aziendali. Obiettivo raggiunto tramite la formazione erogata. Predisposta una apposita Istruzione Operativa relativa alle modalità di lettura della Busta Paga.

Grafici e analisi

1. Percezione da questionario dipendenti (21 risposte totali, il 100% del personale operativo a gennaio 2016): Soddisfazione per ogni aspetto relativo alla retribuzione.



Nel questionario era stata data la possibilità di esprimere i tre aspetti ritenuti di maggiore importanza. Relativamente alla retribuzione in base al grado di scolarizzazione lo hanno ritenuto importante 11 persone, il 52 % di quelli che hanno risposto al questionario.

Relativamente alla retribuzione in base al costo della vita lo hanno ritenuto importante 1 persone, il 52 % di quelli che hanno risposto al questionario.

Relativamente alla correttezza e chiarezza della busta paga lo hanno ritenuto importante 1 persona, il 5 % di quelli che hanno risposto al questionario.

Si fanno le seguenti precisazioni:

- La retribuzione media mensile lorda deriva da tabelle sindacali (valori al di sotto dei quali non si può andare ipotizzando chiaramente l'intero mese lavorato), indipendentemente che si tratti di uomo o donna oppure italiano o straniero.

Emerge dai grafici e dai punti di forza segnalati un discreto livello di soddisfazione inerente alle buste paga.

Obiettivi 2016

9 Sistema di gestione:

La norma SA8000 stabilisce che l'azienda deve:

- 9.1 Definire un Politica per la SA8000;
- 9.2 Nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto dei requisiti della presente norma;
- 9.3 far eleggere un Rappresentante SA 8000 dei Lavoratori;
- 9.4 Effettuare un Riesame della Direzione;
- 9.5 Garantire che i requisiti della presente norma siano compresi e implementati a tutti i livelli dell'organizzazione
- 9.6 Controllare i Fornitori/subappaltatori e sub-fornitori in merito all'impegno in ambito di responsabilità sociale dei fornitori/subcontraenti (e, ove appropriato, sub-fornitori), incluso, ma non limitato a, accordi contrattuali e/o impegno scritto di tali organizzazioni a:
 - a) Conformarsi a tutti i requisiti del presente standard e di richiedere lo stesso ai proprio sub-fornitori.
 - b) Partecipare alle attività di monitoraggio come richiesto dall'azienda;
 - c) Identificare le cause e implementare prontamente azioni correttive e preventive per risolvere ogni non conformità identificata in rispetto dei requisiti del presente standard;
 - d) Informare prontamente e completamente l'azienda su ciascun e tutte le relazioni commerciali con altri fornitori/subcontraenti and sub-fornitori.

L'azienda deve fare un ragionevole sforzo per assicurare che i requisiti del presente standard sono stati ottemperati dai fornitori e subcontraenti all'interno della loro sfera di controllo e influenza.

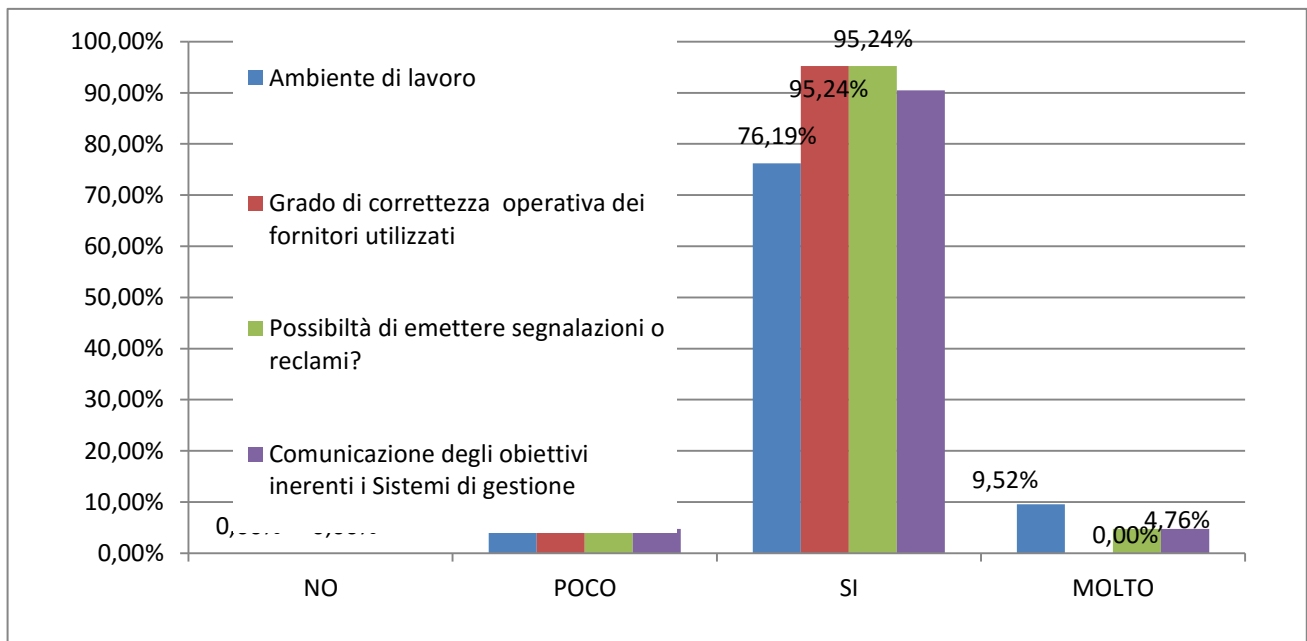
- 1.12 Definire la gestione delle problematiche e delle azioni correttive;
- 1.13 Definire le modalità di comunicazione all'esterno coinvolgere le parti interessate.

Obiettivi 2014 raggiunti:

- 1. Si prevedeva a partire dal precedente Bilancio Sociale di iniziare gli audit in loco presso i fornitori definiti "poco critici" e di completare quest'attività nel giro di un anno. Obiettivo non raggiunto e riproposto per il 2016.

Grafici e analisi generali

- 1. Percezione da questionario dipendenti (21 risposte totali, il 100% del personale operativo a gennaio 2016): Soddisfazione per alcuni aspetti generali



Nel questionario era stata data la possibilità di esprimere i tre aspetti ritenuti di maggiore importanza. Relativamente all'ambiente di lavoro lo hanno ritenuto importante 19 persone, il 90 % di quelli che hanno risposto al questionario.

Relativamente alla possibilità di emettere segnalazioni o reclami lo hanno ritenuto importante 1 persona, il 5% del totale.

Relativamente alla comunicazione degli obiettivi aziendali inerenti i Sistemi di Gestione lo hanno ritenuto importante 0 persone, 0 % di quelli che hanno risposto al questionario.

La comunicazione in due questionari è stato espresso come uno degli aspetti da migliorare in azienda sebbene loro stessi non lo abbiano considerato uno degli aspetti importanti.

Formazione e coinvolgimento parti interessate

Il 17 settembre 2014 è stato svolto un incontro formativo. Innanzitutto è stata svolta la formazione sui concetti chiave della norma SA8000 e sulle direttive operative sulle procedure da seguire e la modulistica da compilare da parte del consulente esterno Dr. Giancarlo Bottaro. A tutto il personale nella busta paga di settembre è stata inserita una lettera informativa sulla SA8000 e sul progetto aziendale di certificazione. Ai nuovi lavoratori viene sempre erogata la formazione iniziale SA8000, sicurezza e viene consegnata l'istruzione per la lettura della busta paga.

Per febbraio 2016 si prevede di rifare una formazione specifica a tutti sulla SA8000.

Nel corso del 2016 l'azienda ha in previsione un corso di formazione per tutti i dipendenti di "TEAM BUILDING".

Tutte le parti interessate sono state coinvolte spedendo a loro una lettera informativa come detto in precedenza. Il presente Bilancio Sociale verrà messo a disposizione sul sito aziendale per permettere la lettura da parte di tutti gli stakeholder. Gli stakeholder verranno informati della pubblicazione.

Piano di monitoraggio fornitori.

Come indicato nella Procedura PRO ACQ "MONITORAGGIO DEI FORNITORI" relativamente alla SA8000 i fornitori dell'azienda, sia storici che nuovi, sono stati inseriti nel file xls "Fornitori SA8000".

I fornitori sono stati innanzitutto riepilogati in questo file xls secondo i seguenti fattori:

- Ragione sociale;
- Tipo di attività fornita;
- Fatturato;
- Luogo di produzione;
- Audit eseguiti.

Questa prima panoramica ha permesso di inquadrare il fornitore per poter attribuire, in merito agli otto punti della norma SA8000 che deve rispettare, le possibili criticità a lui attribuibili.

Nei file "Fornitori SA8000" per ogni punto della norma SA8000 ad ogni fornitore infatti è stato attribuito un valore così suddiviso:

- A = improbabile non rispetto del punto della norma
- B = probabile non rispetto del punto della norma
- C = molto probabile non rispetto del punto della norma

In base ai valori assegnati il fornitore è stato considerato più o meno critico in base alla seguente tabella:

PUNTEGGIO	INQUADRAMENTO	
Nessun B	A	Non critico
Almeno due B ma nessun C	B	Poco critico
Almeno un C	C	Molto critico

Nei file "Fornitori SA8000" vengono anche riepilogate le Non Conformità inerenti la SA8000 a carico di un fornitore. Una sola non conformità fa diventare il fornitore critico fino ad adeguate azioni correttive in merito di cui si è verificata l'efficacia. Non sono ad oggi presenti Non Conformità imputabili ai fornitori.

A tutti i fornitori dell'azienda, è stato inviato il modulo "Lettera informativa ai fornitori" e "Autodichiarazione fornitori".

La "Autodichiarazione fornitori" richiede la sottoscrizione dei fornitori ai seguenti principi:

- Conformità ai requisiti della SA8000;
- Partecipazione alle attività di monitoraggio inerenti la norma SA8000;
- Individuazione ed applicazione di tempestive azioni di rimedio e correttive a fronte di non conformità inerenti la SA8000;
- Informare l'azienda di ogni rilevante relazione economica con altri fornitori e subfornitori.

Attualmente hanno inviato la documentazione richiesta:

1. Fornitori stranieri (cinesi): 7 su 13.
2. Fornitori italiani: 7 su 17.

Per i fornitori considerati poco critici o molto critici in riferimento ai requisiti della SA8000 vengono raccolte ulteriori informazioni o tramite audit presso la loro sede, o tramite la ricerca di informazioni da ONG, Istituzioni competenti, Osservatori, Media, testimonianze

Per fornitori che dal file xls "Fornitori SA8000" risultino "Poco critici" o "Molto critici" si pianifica di eseguire un audit presso la loro sede partendo da quelli più significativi per criticità e proseguendo dall'incidenza del loro operato sul fatturato degli acquisti

Nessun fornitore è stato classificato "critico".

I fornitori classificati come "poco critici" sono esclusivamente i fornitori cinesi presso i quali si svolge l'attività di produzione. In tutto sono 11.

Si prevede nel 2016 di continuare gli audit in loco presso i fornitori definiti "poco critici" e quest'attività si completerà nel 2016. Per l'attività di audit verrà utilizzata una apposita Check List dove evidenziare i punti di forza e di miglioramento per definire di volta in volta delle azioni mirate coi singoli fornitori.

Obiettivi 2016

1. Definire un piano di monitoraggio per tutti i fornitori poco o molto critici come previsto nella PRO ACQ.

Strategia e Risorse

Si prevede nel 2016 di continuare gli audit in loco presso i fornitori definiti "poco critici" e quest'attività si completerà nel 2016. Per l'attività di audit verrà utilizzata una apposita Check List dove evidenziare i punti di forza e di miglioramento per definire di volta in volta delle azioni mirate coi singoli fornitori

Indicatore

1. Definizione di un piano di monitoraggio per il 100% dei fornitori poco o molto critici.

Momento di verifica finale

1. Dicembre 2016

Responsabile

1. R.R.S., Responsabile Acquisti e direzione

Verifiche ispettive

In data 20 novembre 2015 è stato eseguito l'ultimo audit del Organismo di Certificazione SGS che ha richiesto l'apertura di alcune azioni correttive di seguito descritte nel paragrafo delle azioni correttive.

In data odierna, 05 gennaio 2016, è stato svolto un audit interno su tutto il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale da parte del consulente esterno Dr. Giancarlo Bottaro.

Dalle verifiche non sono emerse né non conformità ma alcune osservazioni. Di seguito riepilogate:

1. Il Certificato di Prevenzione Incendi risulta in fase di completamento.
2. L'esecuzione degli audit presso i fornitori cinesi risultano in ritardo rispetto al pianificato.
3. Nel sito internet aziendale non è presente il rapporto SGS del 20/11/2015 (a breve sarà caricato online).
4. Nel sito aziendale i documenti inerenti alla SA8000 sono solo disponibili in italiano (a breve saranno disponibili in lingua inglese).

Gli audit vengono eseguiti con frequenza annuale. I prossimi sono previsti per dicembre 2016.

Azioni correttive

Nel corso del 2015 sono arrivate alcune segnalazioni, di cui una scritta, inerenti l'orario di lavoro. Questo aspetto critico era già emerso e preso in esame all'interno del Bilancio Sociale precedente del 2014. A seguito di un incontro tra tutti i lavoratori si è deciso di far passare l'orario di lavoro dalle 8.30 alle 12.30 e dalle 14.00 alle 18.00, anticipandolo quindi di mezza ora. Inoltre si è deciso, all'interno dei singoli uffici, di accordarsi tra colleghi per la gestione degli orari a ciascuno più congeniali. Resta ferma la necessità che sia coperto l'orario d'ufficio. Attualmente perciò si effettua un'ora di pausa minima giornaliera ed ognuno svolge l'orario a lui più congeniale in base alle sue esigenze.

A seguito dell'ultima verifica del Organismo di Certificazione SGS del 20 novembre 2015 non erano emersi dei commenti specifici ma solo dei punti di attenzione di seguito riepilogati:

Punti di attenzione

1. Per alcuni lavoratori neo assunti non è stata ancora erogata la formazione inerente la sicurezza e la pratica CPI risulta in fase di completamento. Questi aspetti ad oggi risultano ancora in fase di completamento (a breve la formazione sarà erogata).
2. Gli audit presso i fornitori cinesi risultano non completati. Aspetto ancora aperto ad oggi (entro dicembre 2016 contiamo di completarli).