



F.lli BALSAMO
Torre Del Greco (NA)

BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000:2014

Emesso in data 08/01/2018

PREMESSA	3
Introduzione al Bilancio Sociale	3
Definizioni e acronimi secondo la norma SA8000	3
Destinatari	5
Obiettivi.....	5
L'AZIENDA	5
Presentazione.....	5
Responsabilità e autorità	6
VALORI E PRINCIPI	10
STAKEHOLDER	11
I COLLABORATORI / DIPENDENTI	11
I FORNITORI	11
I CLIENTI	12
GLI UTENTI	12
I GRUPPI	12
I PARTNER	12
LA COMUNITÀ DI RIFERIMENTO	13
REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000	13
LAVORO INFANTILE	13
Prescrizioni	13
Monitoraggio dati	14
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	14
Prescrizioni	14
Monitoraggio dati	15
SICUREZZA E SALUTE	15
Prescrizioni	15
Monitoraggio dati	16
LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	16
Prescrizioni	17
Monitoraggio dati	17
DISCRIMINAZIONE	17
Prescrizioni	17
Monitoraggio dati	19
PROCEDURE DISCIPLINARI	20
Prescrizioni	20
Monitoraggio dati	21
ORARIO DI LAVORO	21
Prescrizioni	21
Monitoraggio dati	22
RETRIBUZIONE	22
Prescrizioni	22
Monitoraggio dati	23
SISTEMA DI GESTIONE	23
POLITICA	23
RIESAME DELLA DIREZIONE	24
RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE	26
RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI	26
PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE	26
CONTROLLO DEI FORNITORI E DEI SUBFORNITORI	27



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

PREMESSA

Introduzione al Bilancio Sociale

Il Bilancio Sociale è il documento con cui **F.LLI BALSAMO S.r.l.** fornisce un resoconto pubblico sulle azioni svolte e sulle iniziative future in materia di Responsabilità Sociale.

Viene redatto annualmente, in conformità con lo standard SA8000:2014, e riporta i valori, la situazione e gli obiettivi dell'Organizzazione nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

Il Bilancio Sociale comprende la politica aziendale e il Riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di **F.LLI BALSAMO S.r.l.**; misura le prestazioni nel campo sociale, permettendo così di prendere decisioni più accurate e coerenti nel medio e lungo termine ed è uno strumento di comunicazione aziendale completo e aggiornato.

Il presente documento è diffuso tramite la sua distribuzione presso gli uffici dell'Organizzazione e la pubblicazione sul sito www.FLLIBALSAMO.it.

Definizioni e acronimi secondo la norma SA8000:2014

Bambino: Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.

Lavoro infantile: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Contratto collettivo: Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra un'organizzazione (per esempio un datore di lavoro) o un gruppo di datori di lavoro ed una o più organizzazioni dei lavoratori.

Azione correttiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.

Azione preventiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.

Lavoro forzato o obbligato: Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.

Lavoratore a domicilio: Una persona che ha un contratto con l'organizzazione o con un suo fornitore, sub-fornitore o subappaltatore, ma che non lavora presso i loro locali.

Tratta di essere umani: Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggirio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.

Parti interessate: Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività dell'organizzazione.

Salario dignitoso: La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

Non-conformità: Non soddisfacimento di un requisito

Organizzazione: Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Nota: Per esempio, le organizzazioni includono: imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG e istituzioni governative.

Personale: Tutti gli individui dipendenti da un'organizzazione o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie

Lavoratore: Tutto il personale senza responsabilità di gestione.

Agenzia per l'impiego privata: Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:

- incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;
- impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.

Azioni di rimedio per il lavoro infantile: Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.

Valutazione del rischio: Un processo per identificare le politiche e le prassi di un'organizzazione inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati.

Rappresentante(i) dei lavoratori SA8000: Uno o più rappresentante(i) liberamente eletto(i) dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il(i) rappresentante(i) della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000. Nei siti sindacalizzati, il(i) rappresentante(i) *deve(devono)* essere membro(i) del(i) sindacato(i) riconosciuto(i), se questo(i) sceglie(scelgono) di ricoprire tale ruolo.

Nel caso in cui il(i) sindacato(i) non individui(individuino) un rappresentante o l'organizzazione non sia sindacalizzata, i lavoratori *possono* a tale scopo eleggere liberamente il(i) proprio(i) rappresentante(i).

Performance sociale: Il raggiungimento da parte di un'organizzazione, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità a SA8000.

Coinvolgimento delle parti interessate: La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: l'organizzazione, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali e nazionali.

Fornitore/subappaltatore: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente all'organizzazione beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi dell'organizzazione

Sub-fornitore: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi dell'organizzazione o di un suo fornitore

Organizzazione dei lavoratori: Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

Giovane lavoratore: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

Nello schema seguente sono riportate le abbreviazioni usate nella documentazione del Sistema di Gestione Integrato.

SPT	Social Performance Team
DG	Direzione Generale
RSGI	Responsabile Sistema Gestione Integrato
RLSA	Rappresentante del Lavoratori per la SA 8000
RSPP	Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
AMM	Responsabile Amministrazione
COMM	Responsabile Commerciale
ACQ	Responsabile Acquisti
SRV	Responsabile Servizio
DEP	Responsabile Deposito / Officina / Manutenzioni
DdT	Documento di Trasporto / Bolla Accompagnamento Merce
ODA	Ordine d'Acquisto
RDA	Richiesta d'Acquisto
RDO	Richiesta d'Offerta
NC	Non Conformità
AC	Azione correttiva
AP	Azione preventiva
AI	Audit interno

Destinatari

F.LLI BALSAMO S.r.l. ha individuato i destinatari del Bilancio Sociale nelle seguenti categorie di Stakeholders:

1. Dipendenti / Collaboratori
2. Fornitori
3. Clienti
4. Partner
5. Comunità di riferimento

Obiettivi

L'obiettivo del Bilancio Sociale è quello di fornire un resoconto relativo alle iniziative sviluppate da **F.LLI BALSAMO S.r.l.** e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

L'AZIENDA

Presentazione

F.LLI BALSAMO S.r.l. Il gruppo aziendale nasce già nel 1980 come ditta individuale, occupandosi di servizi e rimessaggio automezzi.



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

Nel corso degli anni avvengono diverse mutazioni ed innovazioni fino al 1992, anno nel quale viene costituita la **F.LLI BALSAMO S.r.l.** L'azienda, a partire da questa data, cresce di anno in anno ottenendo numerose autorizzazioni ed attestazioni provinciali e regionali. fra le quali le autorizzazioni per stoccaggio e trattamento rifiuti, autodemolizioni e l'autorizzazione del ministero dei trasporti per effettuare revisioni e collaudi di autoveicoli presso il proprio centro.

Negli ultimi cinque anni l'azienda ha un ulteriore slancio e comincia a pieno regime le attività legate al mondo dell'ecologia e del trattamento rifiuti portandola ad essere una delle aziende leader del settore a livello regionale, con un congruo numero di clienti fra amministrazioni, enti e privati.

Una delle principali novità nei settori operativi della **F.LLI BALSAMO S.r.l.** è l'ampliamento del numero di veicoli componenti la flotta aziendale, permettendo all'azienda di entrare nel mondo dei trasporto conto terzi di veicoli e merci.

L'Azienda ha stipulato contratti di servizio di raccolta rifiuti urbani con i Comuni di:

- TRECASE

Responsabilità e autorità

F.LLI BALSAMO S.r.l. coerentemente alla propria Politica per la Qualità / Ambiente / Sicurezza / Responsabilità Sociale ha strutturato la propria organizzazione in modo da ottenere il coinvolgimento e la partecipazione del management e di tutti i collaboratori nell'implementazione e mantenimento del Sistema di Gestione Integrato con lo scopo di conseguire gli obiettivi per la qualità, per l'ambiente e per la sicurezza e garantire che i servizi siano conformi ai requisiti del Cliente.

La qualità del servizio viene, quindi, costruita in ogni unità organizzativa.

La struttura dell'Organizzazione può essere rappresentata schematicamente dal seguente organigramma funzionale in allegato.

Le responsabilità principali in merito al sistema di responsabilità sociale SA8000 competono alla Direzione, al Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, al Rappresentante dei Lavoratori SA8000, al Rappresentante della Direzione SA8000 e al Social Performance Team che hanno rispettivamente le seguenti responsabilità e mansioni:

DIREZIONE

- pianifica, organizza e gestisce le risorse finanziarie, di personale e di beni per attuare le strategie operative prescelte
- riceve informazioni da parte del Rappresentante della Direzione sull'andamento del Sistema di Gestione Integrato dell'Organizzazione e sul raggiungimento degli obiettivi stabiliti
- conferisce ai responsabili di funzione e/o singoli addetti, attraverso deleghe funzionali o incarichi, l'autorità e la libertà organizzativa per lo svolgimento di

determinate attività

- definisce ed assegna gli obiettivi
- cura la pianificazione strategica
- controlla le attività dell'Organizzazione
- delinea le strategie e le Politiche Aziendali di medio periodo
- ha l'autorità per assicurare che sia istituito, applicato e mantenuto attivo un Sistema di Gestione Integrato conforme alle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, OHSAS 18001 ed SA 8000
- partecipa al Riesame della Direzione
- individua con il Responsabile Sistema Gestione Integrato e le funzioni coinvolte, le necessarie azioni correttive e preventive da attivare, verificandone l'attuazione e l'efficacia, attraverso il Responsabile Sistema Gestione Integrato
- Definisce la "Politica per la Qualità / Ambiente / Sicurezza / Responsabilità Sociale", in accordo con gli obiettivi dell'Organizzazione stabiliti, promuovendo le azioni più opportune, affinché la stessa sia compresa e seguita da tutti i livelli dell'Organizzazione
- approva la Politica per la Qualità / Ambiente / Sicurezza / Responsabilità Sociale
- conferisce ai Responsabili di funzione l'autorità e la libertà organizzativa per prevenire le non conformità, identificare e registrare i problemi relativi alla qualità, fornire adeguate proposte migliorative e/o soluzioni, verificare l'attuazione delle soluzioni
- promuove le attività necessarie per formare e addestrare il personale sulla qualità e sui compiti specifici assegnati.

RESPONSABILE SISTEMA GESTIONE INTEGRATO

- elabora e mette in atto, coinvolgendo tutte le funzioni aziendali interessate, un Sistema di Gestione Integrato aderente alle Politiche stabilite emanate dalla Direzione Generale
- partecipa alla definizione della Politica per la Qualità / Ambiente / Sicurezza / Responsabilità Sociale e verifica che essa venga correttamente interpretata e applicata da tutte le funzioni dell'Organizzazione
- coordina le modifiche organizzative dell'Organizzazione per garantire la coerenza alle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, OHSAS 18001 ed SA 8000
- coordina le attività del Riesame della Direzione
- individua con la Direzione Generale le necessarie azioni correttive e preventive da attivare verificandone l'attuazione e l'efficacia
- cura l'emissione e l'aggiornamento dei documenti base del Sistema Gestione Integrato: Manuale, le Procedure Operative, le Istruzioni Tecniche, i Piani etc..



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

- collabora con i Responsabili di funzione alla risoluzione delle non conformità
- assicura la corretta conservazione dei documenti di pianificazione e di registrazione previsti dal Sistema Gestione Integrato e verifica la corretta raccolta ed archiviazione degli stessi da parte delle funzioni interessate
- esamina la documentazione proveniente da Cliente relativa all'andamento qualitativo dell'Organizzazione, individuando, in collaborazione con la Direzione Generale, le necessarie azioni correttive (gestione dei reclami)
- collabora con la Direzione Acquisti per la valutazione, qualificazione e sorveglianza dei fornitori dell'Organizzazione
- coordina i programmi aziendali di miglioramento della Qualità
- coordina, in concerto con la Direzione Generale, i corsi di formazione e l'addestramento del personale, avente rilevanza dal punto di vista della Qualità, dell'ambiente, della Sicurezza e della Responsabilità sociale
- mantiene nell'archivio della documentazione attestante la partecipazione del personale a corsi di formazione, aggiornamento e addestramento
- cura la promozione delle azioni necessarie e assiste il coordinamento della qualifica del Sistema di Gestione Integrato dell'Organizzazione da parte di Clienti
- effettua i controlli previsti nelle procedure di sistema
- verifica periodicamente l'attuazione del Sistema di Gestione Integrato attraverso un programma di audit, registrandone i risultati da sottoporre periodicamente all'esame da parte della Direzione
- effettua verifiche ispettive esterne sui fornitori per verificarne l'idoneità
- individua le azioni correttive e preventive da attivare, verificandone l'attuazione e l'efficacia
- garantisce l'esecuzione dei controlli
- sovrintende alla gestione degli strumenti di misura, al loro controllo e taratura anche servendosi di enti esterni

RAPPRESENTANTE LAVORATORI SA 8000

- si occupa di interfacciarsi con la direzione e lo staff manageriale per tutte le questioni relative i requisiti SA 8000 e che riguardano i lavoratori

RAPPRESENTATE DELLA DIREZIONE SA 8000

- si occupa della implementazione di tutti i requisiti e del sistema SA 8000
- è una figura dello staff manageriale e rappresenta lo staff manageriale

SOCIAL PERFORMANCE TEAM



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

- E' composto da una rappresentanza equilibrata di: a) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000; e b) management
- Effettua la Valutazione dei Rischi di Responsabilità Sociale, che deve essere effettuata annualmente in occasione del Riesame di Sistema e ogni qualvolta si renda necessario in relazione a modifiche di strategia e di organizzazione di **F.LLI BALSAMO S.r.l.**
- In occasione della Valutazione Semestrale del Piano di Miglioramento il Social Performance Team si riunisce con lo scopo di verificare e valutare gli standard SA8000.
- Collabora alla stesura del Piano di Miglioramento Annuale in relazione agli Obiettivi SA 8000.
- Verifica i Report degli Audit Interni in relazione a SA8000 ;
- Valuta tutte le segnalazioni di reclamo lavoratori in merito a SA8000;
- Prende visione dei questionari e delle schede informative compilati dai lavoratori in riferimento alla Norma SA 8000;
- Elabora proposte, programmi, informazione e formazione dei lavoratori rispetto a SA 8000;
- Attiva e gestisce il processo di implementazione delle azioni correttive / preventive emerse come necessarie in merito a SA8000;
- Pianifica, coordina, documenta e formalizza il percorso informativo e formativo inerente la Responsabilità Sociale;

VALORI E PRINCIPI

L'impostazione etica di **F.LLI BALSAMO S.r.l.** si concretizza in una serie di valori e principi che caratterizzano l'Organizzazione in ogni suo aspetto.

RISPETTO

Non è ammesso nessun tipo di discriminazione (età, razza, sesso, religione, opinioni politiche, handicap fisici, nazionalità, condizioni sociali). Tutto il personale di **F.LLI BALSAMO S.r.l.** deve attenersi al rispetto reciproco, alla buona educazione nei modi e nei linguaggi.

ONESTÀ

L'onestà deve essere l'elemento essenziale di tutte le attività aziendali. **F.LLI BALSAMO S.r.l.** si impegna a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali.

Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito e realizzato in violazione delle leggi.

TRASPARENZA

F.LLI BALSAMO S.r.l. garantisce una informazione completa e trasparente ai propri dipendenti, collaboratori ed alle altre parti interessate per quanto riguarda le proprie linee aziendali.



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

RISERVATEZZA

Tutti i dipendenti e collaboratori di **F.LLI BALSAMO S.r.l.** devono mantenere la più assoluta riservatezza su dati ed informazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento delle proprie mansioni.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Tutti i dipendenti e collaboratori di **F.LLI BALSAMO S.r.l.** devono mantenere in ogni circostanza un comportamento di massima attenzione per salvaguardare la propria sicurezza e quella di chi sta accanto, attenendosi alle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di tutela dell'ambiente.

RELAZIONI SINDACALI

F.LLI BALSAMO S.r.l. si impegna a favorire buoni e continuativi rapporti con le organizzazioni sindacali e di tutela dei lavoratori, al fine di salvaguardare al meglio i diritti dei lavoratori.

CONCORRENZA LEALE

F.LLI BALSAMO S.r.l. nei rapporti con le imprese concorrenti si ispira al principio della concorrenza leale.

STAKEHOLDER

Possono essere suddivise nelle seguenti macro-categorie:

- COLLABORATORI / DIPENDENTI
- FORNITORI
- SIGLE SINDACALI
- CLIENTI (Amministrazioni pubbliche)
- UTENTI

I COLLABORATORI / DIPENDENTI

Sono collaboratori / dipendenti tutte le persone legate a **F.LLI BALSAMO S.r.l.** da un rapporto di lavoro subordinato o da un rapporto contrattuale di altro tipo che configuri in una prestazione di collaborazione lavorativa. Molti dipendenti vengono assunti in seguito a passaggio cantiere. Risulta pertanto esclusa qualsiasi ipotesi di discriminazione nelle assunzioni.

F.LLI BALSAMO S.r.l. considera le risorse umane un punto di forza per l'Organizzazione. Pertanto le relazioni con i dipendenti e, più in genere, con i collaboratori sono ispirate a politiche finalizzate alla valorizzazione delle persone, delle competenze, delle professionalità.

I FORNITORI

Si definiscono fornitori tutte le persone, aziende, società o enti da cui **F.LLI BALSAMO S.r.l.** acquista beni e servizi per lo svolgimento della propria attività. **F.LLI BALSAMO S.r.l.** adotta criteri di selezione e valutazione dei fornitori ritenuti critici. Un fornitore è critico quando fornisce beni o servizi che hanno un impatto diretto ed elevato sulla qualità dei servizi



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

erogati e quindi sulla soddisfazione dei clienti e sulla reputazione di **F.LLI BALSAMO S.r.l.**

I criteri di selezione e valutazione dei fornitori critici sono basati su diversi aspetti:

- qualità intrinseca del prodotto/ servizio fornito (requisiti e caratteristiche)
- condizioni di fornitura del prodotto/ servizio (tempi, costi, termini di pagamento)
- rispetto delle condizioni di fornitura (su singola fornitura e nel tempo)
- impegno a rispettare i principi espressi dallo standard SA 8000

Al fine di verificare il rispetto dei criteri di selezione e valutazione dei fornitori critici, **F.LLI BALSAMO S.r.l.** si riserva la facoltà di effettuare controlli sulle condizioni in cui operano i propri fornitori.

F.LLI BALSAMO S.r.l. si impegna a stabilire condizioni di pagamento che non risultino vessatorie nei confronti dei fornitori e si impegna a rispettare i termini di pagamento concordati.

I CLIENTI

Si definiscono clienti tutte le persone, gruppi, enti cui **F.LLI BALSAMO S.r.l.** propone prodotti o servizi nell'ambito della propria attività. In particolare è possibile individuare due principali categorie di clienti, sinteticamente denominati utenti e gli enti pubblici.

GLI UTENTI

F.LLI BALSAMO S.r.l. attua una politica di comunicazione verso il pubblico che crea una relazione basata sulla condivisione dei valori e sulla fiducia nelle scelte e nell'attività dell'Organizzazione. **F.LLI BALSAMO S.r.l.** comunica con gli utenti del servizio (con particolare riferimento alla linea urbana) utilizzando diversi canali di comunicazione, dai più tradizionali (supporti cartacei) ai più innovativi (web) o ancora mediante eventi e momenti di aggregazione. In tutte le sue forme la comunicazione di **F.LLI BALSAMO S.r.l.** si caratterizza per essere trasparente e non invasiva. **F.LLI BALSAMO S.r.l.** inoltre adotta una politica di ascolto attivo nei confronti degli utenti, non solo rispondendo ad eventuali comunicazioni, formali o informali, ma anche promuovendo forum finalizzati alla raccolta ed allo scambio di informazioni, osservazioni, suggerimenti.

Ogni comunicazione da parte degli utenti è considerata preziosa e in quanto tale è rispettata, nel pieno esercizio della libertà di espressione, ed è tutelata, secondo le vigenti norme sulla privacy.

ENTI PUBBLICI

Rappresentati dalle pubbliche amministrazioni con le quali la F.Lli Balsamo, generalmente in seguito a gara pubblica, ha rapporti di tipo economico.

REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

LAVORO INFANTILE

Prescrizioni

L'Organizzazione non impiega lavoro infantile, ossia persone di età inferiore ai 15 anni, né lavoro minorile, ossia persone di età inferiore ai 18 anni pertanto tale procedura documenta,



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

mantiene attive e comunica al personale le eventuali azioni di recupero a favore di bambini per i quali si riscontra una situazione lavorativa che rientra nella definizione di Lavoro Infantile.

Nel caso **F.LLI BALSAMO S.r.l.** dovesse riscontrare situazione di lavoro infantile, provvederà a **raccogliere informazioni** sulle motivazioni che spingono il minore a cercare un lavoro (povertà, mancanza di mezzi di sostentamento della famiglia, ecc.) e sulla composizione familiare per verificare se è possibile offrire un lavoro ad un altro membro della famiglia.

Inoltre, ciascun bambino o giovane lavoratore verrà inserito in uno specifico percorso che preveda le attività più idonee alla sua formazione:

- Per i Minori fino a 15 anni si provvederà innanzitutto a garantire che venga assolto l'obbligo scolastico, pur promuovendo l'orientamento al mondo del lavoro
- Ai ragazzi dai 16 ai 18 anni si offrirà una formazione professionale che ne rispecchi le attitudini professionali

Caratteristica dell'intervento sarà, quindi, non limitarsi ad offrire soltanto abilità tecniche, che è comunque importante acquisire, ma soprattutto permettere al Minore di comprenderne e interiorizzarne il significato così da orientarsi in modo durevole all'inserimento nel mondo del lavoro e, conseguentemente, in un nuovo universo sociale.

Quindi le competenze che acquisirà mediante pratiche di alfabetizzazione (scolastiche ed extrascolastiche), esperienze ricreative, corsi di formazione professionale, forme di apprendistato e quant'altro si riterrà necessario, verranno inserite in un contesto significativa che non le lasci fini a se stesse, ma veicoli realmente possibilità di vita diversa. Al fine di assicurare il reale svolgimento di tale Piano, e per sostenere la famiglia del Minore nelle spese da sostenere per il suo svolgimento l'Organizzazione si impegna a:

- Dare sostegno ai giovani lavoratori per permetterne la permanenza alla scuola dell'obbligo fino all'età prevista dalle leggi nazionali anche attraverso contributi per tasse scolastiche, libri, ecc. assicurandosi della frequenza scolastica mediante comunicazione continua con i dirigenti scolastici;
- Non impiegare i giovani lavoratori durante le ore dedicate alla scuola e comunque a non impiegarli per un massimo di 10 ore complessive tra ore di scuola, ore di viaggio ed ore di lavoro;
- Non esporre i giovani lavoratori a situazioni di lavoro rischiose, pericolose o nocive per la salute sia all'esterno che all'interno dei luoghi di lavoro
- Collaborare con le comunità locali, assistenti sociali, insegnanti, ecc. per affrontare eventuali rischi legati al lavoro infantile.
- Quando possibile, e se una situazione di particolare difficoltà della famiglia lo richieda l'Organizzazione cercherà di inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nelle attività di ricerca di occupazione, un familiare del Minore, in modo da assicurare il sostentamento finanziario della famiglia ed un alleggerimento delle responsabilità del Minore stesso.

L'organizzazione si impegna, inoltre, a monitorare continuamente i propri fornitori principali



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

per mettere in evidenza l'eventuale impiego di lavoro minorile e di conseguenza stabilire adeguati piani di recupero in collaborazione con il fornitore.

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Prescrizioni

All'interno dell'Organizzazione non sono presenti, né si favoriscono in alcun modo, situazioni di lavoro obbligato, cioè di lavoro effettuato sotto minaccia di penali, o di lavoro per il quale il personale non si sia offerto volontariamente o, ancora, di lavoro richiesto come forma di pagamento di un debito.

A tal proposito, la politica aziendale in tema di Lavoro Obbligato, prevede alcune prescrizioni che l'Organizzazione reputa di fondamentale rilevanza ed importanza, al fine di una ampia tutela dei diritti dei lavoratori.

In particolare non è in alcun modo consentito alle funzioni o ai collaboratori aziendali delegate alla gestione del personale a tutti i livelli, richiedere o trattenere presso l'Azienda depositi personali di qualsiasi natura, quali ad esempio depositi di somme di denaro o originali di documenti di identità.

Tale prassi operativa intende evitare che il personale operante all'interno della **F.LLI BALSAMO S.r.l.** possa in qualche modo sentirsi vincolato e costretto ad operare in condizioni coercitive.

Con le stesse finalità, laddove venisse richiesto, da parte del personale aziendale, la concessione di prestiti, non è consentito imporre o semplicemente suggerire il ricorso a società in qualunque modo collegate/collegabili all'azienda. Laddove l'azienda conceda, su richiesta, prestiti al personale, le condizioni applicate saranno quelle previste dal CCNL applicato.

L'Organizzazione, nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti in materia di contratto di lavoro, applica le stesse con sistematicità; in particolare, i lavoratori sono informati circa i contenuti dei contratti di lavoro e delle nuove regolamentazioni previste dai rinnovi contrattuali.

L'informativa avviene per il tramite diretto dell'Azienda, mediante pubblicazione accessibile, in bacheca aziendale del contratto di lavoro aggiornato.

Nel rispetto dello stesso l'Azienda non consente che i lavoratori siano trattenuti, con richieste esplicite o con l'utilizzo di metodi impliciti, presso i locali aziendali alla fine del proprio turno di lavoro.

Monitoraggio dati

In **F.LLI BALSAMO S.r.l.** non si sono mai registrate situazioni di lavoro obbligato.

È, anzi, possibile affermare che, poiché la fedeltà negli anni da parte delle risorse umane è



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

elevata, come già precedentemente accennato, ciò significa anche che il clima aziendale è estremamente positivo, come risulta anche dall'analisi dei questionari di soddisfazione interna.

SICUREZZA E SALUTE

Prescrizioni

Riguardo alla salute e sicurezza sul lavoro l'azienda fa riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale (D.Lgs 81/08 e successive modifiche ed integrazioni), si adopera quindi per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo e che rispetti le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.

Tutte le infrastrutture presenti e gli impianti di sicurezza (elettrico, antincendio, ecc.) sono regolarmente soggetti a manutenzione e sottoposti ai necessari controlli periodici.

L'azienda si adopera per garantire le misure necessarie a prevenire per quanto possibile incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del loro lavoro.

Evidenza di tale impegno è dato:

- dalla predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi e relativi rischi specifici valutati
- dalla predisposizione del Piano di emergenza ed evacuazione
- dalla conduzione delle visite mediche periodiche
- dai corsi di formazione e informazione del personale
- dall'analisi dello stress da lavoro correlato
- in generale, da tutta la documentazione prevista dal D.Lgs 81/08, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

F.LLI BALSAMO S.r.l. applica quindi, le procedure di sicurezza previste dalla normativa cogente per garantire un margine di incolumità ai propri lavoratori.

Tutti i lavoratori sono regolarmente sottoposti a visite mediche periodiche come previsto dal D.Lgs 81/08.

Tutto il personale viene periodicamente formato sui temi della salute e sicurezza e all'atto dell'assunzione (primo soccorso, antincendio, ecc.), al fine di fornire ai dipendenti tutti gli strumenti idonei a:

- prevenire e limitare pericoli alle persone, sia dipendente che terzi coinvolti a vario titolo nell'attività di **F.LLI BALSAMO S.r.l.**
- organizzare contromisure tecniche per l'eventualità di un'emergenza di ogni tipo
- coordinare gli interventi del personale
- salvare il personale coinvolto in un incidente
- intervenire con un pronto soccorso sanitario
- coordinare l'intervento interno con quello di eventuali mezzi esterni
- definire esattamente i compiti di ognuno in caso di emergenze, ecc.



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

Per maggiori dettagli sulle pratiche e misure in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro si rimanda alla specifica raccolta documentale.

Monitoraggio dati

Nel corso dell'anno 2017 è stato registrato un solo infortunio sul lavoro di lieve entità e dovuto a cause accidentali. Tutto questo grazie anche all'investimento nell'ultimo anno l'Organizzazione nella formazione dei dipendenti.

Le infrastrutture e le attrezzature, ivi incluse quelle specifiche per la sicurezza, vengono sottoposte a regolare manutenzione / revisione, a dimostrazione dell'impegno della Direzione a garantire un ambiente di lavoro sicuro per tutti i dipendenti.

Recentemente inoltre l'azienda ha provveduto

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Prescrizioni

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva.

L'azienda ha predisposto tutte le misure necessarie per rispettare i requisiti della norma SA 8000:2014.

In particolare ***F.LLI BALSAMO S.r.l.***:

- Ha predisposto un'apposita bacheca da poter utilizzare per i vari annunci (annunci di lavoro, comunicazioni, ecc.)
- Concede dietro richiesta, locale idoneo per le riunioni da tenere per esigenze sindacali
- Concede, dietro richiesta, permessi sindacali ai rappresentanti dei lavoratori,
- Riconosce le unioni dei lavoratori come parte nella contrattazione collettiva e riconosce a queste organizzazioni di regolarsi autonomamente (es. redigersi un proprio statuto, eleggere i propri rappresentanti, ecc.)

È consentito ai lavoratori esporre reclami e/o denunce dovute a limitazione o mancato esercizio della libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

Monitoraggio dati

Attualmente sono presenti 3 rappresentazione sindacali in azienda: FIL CASIL, CISL e UGL.

Il giorno 21/08/2017 è stato designato come Rappresentante dei lavoratori per la SA8000, il dipendente ANDREA GIUMELLA.

DISCRIMINAZIONE

Prescrizioni

L'Organizzazione si astiene dal praticare ed incoraggiare forme di discriminazione sul lavoro a



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

qualsiasi livello, ivi comprese discriminazioni in fase di assunzione, relativamente alla retribuzione, all'accesso alla formazione, alla promozione, al licenziamento e/o pensionamento in funzione di razza, cetò, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Al fine di prevenire ed eventualmente reprimere ogni forma di discriminazione sono in atto procedure formali mediante le quali il personale può inoltrare reclami su qualsiasi tematica relativa al rapporto di lavoro.

L'azienda non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti del proprio personale, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata. Inoltre, non interferisce con l'esercizio del diritto dei dipendenti di soddisfare bisogni culturalmente connessi alla razza, casta, nazione d'origine, religione, handicap, sesso, tendenze sessuali, sindacalizzazione o affiliazione politica.

Non consente condotte, compresi gesti, linguaggi e contatti fisici, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, o che comportino abusi o sfruttamento.

Per quanto riguarda:

- La retribuzione
- Termini di preavviso

Si fa riferimento al CCNL applicato.

All'atto dell'assunzione il lavoratore viene informato sulle modalità per dare le dimissioni e sulle principali regole di comportamento stabilite dall'azienda il tutto attraverso la consegna del "Codice Etico". A tal proposito, al momento della firma del contratto, il Resp. Segreteria Amministrativa fa firmare per accettazione al neo assunto la Lista di Distribuzione relativa. Contestualmente il personale viene informato sui requisiti contrattuali che regolano il rapporto di lavoro.

Politiche antidiscriminatorie

L'azienda applica quindi, le stesse politiche di assunzione a tutto il personale. Per la retribuzione si fa riferimento al CCNL applicato. L'accesso alla formazione è garantito a tutto il personale in ugual misura ad eccezione di formazione esclusiva per determinate attività ricoperte da determinato personale.

Non vi sono politiche di discriminazione al lavoro femminile che viene considerato al pari di quello maschile (infatti anche tra gli autisti ci sono state anche presenze femminili).

Tutto il personale può evidenziare e/o denunciare eventuali discriminazione attraverso la compilazione del modulo "segnalazioni etiche" messo a disposizione nei luoghi di lavoro. Sarà compito della Direzione analizzare tutti i reclami adottando le misure necessarie per risolvere i problemi sollevati.

PROCEDURE DISCIPLINARI

Prescrizioni

F.LLI BALSAMO S.r.l. ha pieno rispetto della integrità mentale e fisica della persona umana. Per tale motivo la direzione ribadisce il proprio rifiuto ad adottare provvedimenti disciplinari che, indipendentemente dalla gravità della loro causa, possano portare a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

Gli eventuali provvedimenti disciplinari adottati da **F.LLI BALSAMO S.r.l.** sono quelli previsti dal CCNL di riferimento (nella sezione riguardante i provvedimenti disciplinari).

I Responsabili di funzione hanno la possibilità di rilevare il mancato rispetto delle regole da parte dei collaboratori.

Se il responsabile ritiene che un comportamento scorretto debba essere sanzionato oltre al proprio richiamo verbale, informa la Direzione attraverso dettagliato rapporto.

Per le inosservanze dei doveri da parte del personale, la Direzione può decidere i seguenti provvedimenti:

- Rimprovero verbale per le mancanze più lievi.
- Rimprovero scritto nei casi di recidiva delle infrazioni precedentemente contestate verbalmente.
- Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione.
- Sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino al massimo dei giorni previsti dal CCNL di riferimento
- Licenziamento disciplinare senza preavviso.

Il rimprovero verbale verrà eseguito dalla Direzione in privata sede chiedendo spiegazioni al collaboratore ed invitandolo a non ripetere il comportamento censurato.

La contestazione scritta, firmata dalla Direzione, viene consegnata a mano con firma per ricevuta o inviata via posta A/R, anche in questo caso, verrà contestata l'infrazione e l'eventuale recidiva intimando di evitare ulteriori infrazioni.

La sezione del CCNL, con il dettaglio sui provvedimenti disciplinari previsti e i casi di applicabilità, viene affissa in bacheca in modo da essere consultabile da parte di tutti i lavoratori.

Il lavoratore ha il diritto di farsi assistere nella propria difesa da un rappresentante della associazione sindacale a cui aderisce o può sceglierne una a cui affidare mandato.

L'amministrazione mantiene l'archivio dei provvedimenti disciplinari conservando tutta la documentazione prodotta dall'azienda e quella ricevuta dal collaboratore o da chi lo assiste nel procedimento.



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

La pratica viene conservata per almeno 5 anni se non in presenza di diversa prescrizione legale (denunce, cause, processi, ecc.).

Monitoraggio dati

La Direzione ha adottato una politica del personale improntata alla massima chiarezza e definizione dei diritti e dei doveri.

I dipendenti vengono formati al fine di poter svolgere al meglio le attività caratteristiche del ruolo ricoperto e ad oggi non si è ritenuto necessario dover ricorrere a procedure disciplinari di alcun tipo.

Nelle bacheche aziendali sono disponibili gli stralci del CCNL relativi alle procedure disciplinari che l'azienda può adottare.

ORARIO DI LAVORO

Prescrizioni

F.LLI BALSAMO S.r.l. nella definizione dell'orario di lavoro rispetta ed applica quanto definito dal CCNL di riferimento.

F.LLI BALSAMO S.r.l. si impegna a rispettare le leggi e gli standard di settore applicabili sull'orario di lavoro, festività e ferie. La settimana lavorativa standard, esclusi gli straordinari, è stabilita dal CCNL di riferimento.

Il lavoro straordinario è volontario e non deve superare le 12 ore settimanali, o essere richiesto regolarmente.

Nei casi in cui lo straordinario è necessario a rispondere a una domanda di mercato nel breve periodo l'azienda può richiedere lavoro straordinario nel rispetto degli accordi stabiliti.

RETRIBUZIONE

Prescrizioni

Il trattamento economico messo in atto dall'Azienda **F.LLI BALSAMO S.r.l.** rispetta la legislazione e la normativa nazionale, con particolare riferimento al CCNL di riferimento.

Oltre ai punti precedenti **F.LLI BALSAMO S.r.l.** si impegna a perseguire il mantenimento e il miglioramento del Sistema di Gestione della Responsabilità sociale, anche:

- rispettando di tutte le leggi nazionali e le convenzioni e Raccomandazioni ILO richiamate dalla SA 8000;
- comunicando a tutti i portatori di interesse l'attuale situazione di conformità rispetto ai principi della norma SA 8000 e la politica di responsabilità sociale attraverso la redazione annuale del bilancio sociale SA 8000;



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

- definendo un piano annuale di obiettivi misurabili ed una politica di responsabilità sociale;
- collaborando con i propri fornitori per un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

F.LLI BALSAMO S.r.l. rispetta il diritto del personale ad una retribuzione decorosa e garantire che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi di settore e che sia sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.

I salari e le indennità retributive sono in completa aderenza al CCNL applicabile e vengono erogati con bonifico o assegno circolare, secondo le modalità più convenienti per i lavoratori.

Il lavoro straordinario viene rimborsato con la maggiorazione prevista dal CCNL di riferimento.

F.LLI BALSAMO S.r.l. si impegna a non utilizzare accordi contrattuali di "sola manodopera",

Monitoraggio dati

Sono regolarmente riconosciute la 13a e la 14a mensilità, nonché le indennità di trasferta nei casi applicabili.

F.LLI BALSAMO S.r.l. versa le indennità previdenziali e comunque obbligatorie relative al personale agli Istituti di legge, nel più totale rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

La retribuzione delle ore di straordinario è regolata in base a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale (CCNL servizi ambientali fise assoambiente).

SISTEMA DI GESTIONE

POLITICA

La direzione della **F.LLI BALSAMO S.r.l.** ha deciso di rendere evidente il proprio impegno in ambito etico e sociale applicando la norma SA 8000:2014 e sviluppando un Sistema di Responsabilità sociale, quindi considera utile e necessario impegnare l'azienda in una Politica di Responsabilità sociale.

La **F.LLI BALSAMO S.r.l.** dichiara la sua aderenza:

- Requisiti della norma SA 8000:2014
- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

Inoltre, con il coinvolgimento dei lavoratori, delle parti interessate si impegna a rispettare i requisiti della norma SA 8000:2014, e cioè:

- Non utilizzare o favorire l'impiego di lavoro infantile o di giovani lavoratori ancora in obbligo scolastico
- Non utilizzare o ammettere l'impiego di personale contro la propria volontà
- Garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre
- Rispettare il diritto alla libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva
- Garantire pari opportunità e libertà di seguire i propri principi
- Manifestare rispetto nei lavoratori nelle azioni, nelle parole e nei comportamenti
- Garantire orario di lavoro, straordinari e retribuzioni adeguate
- Attenersi a quanto previsto dai vigenti CCNL.

E' precisa volontà della direzione di **F.LLI BALSAMO S.r.l.**, stimolare, controllare e verificare l'impegno del continuo rispetto e miglioramento dei principi stabiliti dalla norma SA 8000, riferito ai propri fornitori, incentivandoli ad individuare le parti più critiche ed a percorrere regolarmente percorsi migliorativi nella propria attività gestionale operativa.

F.LLI BALSAMO S.r.l. si assume l'impegno di motivare e guidare tutto il proprio personale promuovendo la formazione a tutti i livelli, per migliorare la professionalità ed arricchire le conoscenze e la gratificazione del personale stesso, affinché ognuno possa esprimere la massima potenzialità ed assumere un ruolo attivo e di elevata realizzazione.

La Direzione si assume il compito di verificare costantemente l'adeguatezza del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale e di controllare l'efficacia della sua attuazione coinvolgendo tutti i comparti aziendali affinché tale Sistema sia compreso, attuato e sostenuto



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

a tutti i livelli dell'organizzazione.

La presente Politica di Responsabilità Sociale è oggetto di riesame almeno annuale da parte della Direzione per accertarne la continua idoneità.

RIESAME DELLA DIREZIONE

Il Sistema di Gestione Integrato viene sottoposto al riesame (almeno una volta l'anno) al fine di assicurare:

- Idoneità, adeguatezza ed efficacia del Sistema di Gestione Integrato
- Il perseguimento della Politica per la Qualità / Ambiente / Sicurezza /Responsabilità Sociale e degli obiettivi dell'organizzazione

Elementi di ingresso per il riesame

Il vertice dell'Organizzazione, nel riesaminare il Sistema di Gestione Integrato prende in considerazione i seguenti elementi:

- Applicazioni e raccomandazioni fatte durante i precedenti riesami
- Audit Interni
- Aggiornamento della valutazione di significatività degli aspetti/impatti ambientali
- Valutazione delle situazioni di emergenza (prevenzione, preparazione e risposta)
- Prestazioni ambientali e indicatori
- Informazioni di ritorno provenienti dalle parti interessate interne ed esterne compresi i clienti
- Stato delle azioni correttive e preventive
- Modifiche che potrebbero avere effetti sul sistema di gestione integrato
- Necessità di formazione/addestramento, valutazione dell'efficacia delle attività di formazione/addestramento svolte
- Raccomandazioni per il miglioramento
- Stato di avanzamento degli obiettivi per la responsabilità sociale
- Rapporti relativi all'andamento dei fornitori
- Eventuali comunicazioni da parte del rappresentante dei lavoratori SA 8000
- Bilancio SA 8000

Elementi in uscita dal riesame

Ciascun esame direzionale genera un verbale in cui vengono descritti gli argomenti in esame, le decisioni dell'Organizzazione riguardanti la politica per la qualità / ambiente / responsabilità sociale, gli obiettivi dell'Organizzazione e le azioni da intraprendere in ordine al miglioramento del sistema e dei servizi, nonché alla allocazione di risorse, con specificati i responsabili, la deadline e la chiusura.

In particolare gli elementi in uscita dal riesame comportano decisioni in merito:

- al miglioramento dell'efficacia del sistema di gestione integrato e dei suoi processi,
- al miglioramento dei servizi in relazione ai requisiti del cliente,
- al miglioramento delle prestazioni ambientali;



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

- ai bisogni di risorse e di formazione
- al miglioramento delle prestazioni di responsabilità sociale
- alle revisioni della politica per la qualità, l'ambiente e la sicurezza e la politica di responsabilità sociale dell'organizzazione e relativi obiettivi.

Il prossimo riesame si terrà il giorno 21/01/2018.

RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE

L'Organizzazione assicura che le prescrizioni della Norma UNI EN ISO 9001, della norma UNI EN ISO 14001, OHSAS 18001 e dello standard SA 8000 vengono applicate e mantenute attraverso la nomina del "Rappresentante della Direzione".

Il Rappresentante della Direzione ha la responsabilità e l'autorità per:

- assicurare che tutti i processi per il Sistema Gestione Integrato siano predisposti, attuati e tenuti aggiornati;
- verificare le prestazioni del Sistema Gestione Integrato e ogni esigenza di miglioramento continuo;
- assicurare la promozione della consapevolezza dei requisiti del Cliente nell'ambito di tutta l'organizzazione.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI

I dipendenti della **F.LLI BALSAMO S.r.l.** hanno eletto come proprio rappresentante il dipendente GIUMELLA ANDREA

Il Rappresentante dei Lavoratori ha il compito di:

- vigilare sull'osservanza della norma;
- raccogliere le segnalazioni da parte dei lavoratori sugli ambiti della norma SA 8000;
- organizzare incontri o momenti di confronto coi lavoratori per discutere di eventuali problematiche relative al rispetto e all'applicazione dei requisiti della norma;
- informare i nuovi assunti sulla norma.

Per lo svolgimento della propria attività di controllo consulta periodicamente il Responsabile Sistema Gestione Integrato, la Sig.ra Rosa Anna Balsamo.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 interagisce con la Direzione con le seguenti modalità e con il RSGI:

- svolgendo funzione consultiva rispetto alla definizione e al miglioramento del Sistema di Gestione;
- riportando le eventuali segnalazioni provenienti dai Lavoratori e concertando gli interventi per il risanamento delle situazioni di violazione dei requisiti della norma SA8000;
- concordando eventuali interventi formativi/informativi con i Lavoratori.



BILANCIO DI RESPONSABILITA' SOCIALE SA8000

PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

F.LLI BALSAMO S.r.l. è impegnata in un processo di comunicazione, divulgazione, sensibilizzazione al fine di assicurare che i requisiti della normativa SA8000 siano ben compresi ed efficacemente attuati ad ogni livello della propria struttura organizzativa e dei fornitori.

In particolare, **F.LLI BALSAMO S.r.l.:**

- ha definito ruoli, compiti e responsabilità delle figure coinvolte
- effettua la formazione sia per il nuovo personale, sia per quello con nuova mansione, che per i lavoratori temporanei
- effettua regolarmente la formazione e l'aggiornamento per il personale già in forza all'azienda
- svolge un costante monitoraggio sulle attività e sui risultati derivanti per valutare l'efficacia del Sistema di Gestione Integrato, la sua coerenza con la politica e la norma SA8000, oltre che gli altri standard applicabili.

CONTROLLO DEI FORNITORI E DEI SUBFORNITORI

L'Organizzazione recepisce pienamente la prescrizione della SA8000:2014 sul controllo dei fornitori, nella convinzione che i partner commerciali debbano essere scelti anche per la loro attenzione alle problematiche sociali al fine di innescare un processo virtuoso di miglioramento generale della condizione dei lavoratori.

Attraverso questionari di qualificazione, sono stati raccolti dati ed informazioni sulle organizzazioni dei fornitori critici per **F.LLI BALSAMO S.r.l.** o sui quali l'azienda può esercitare una certa influenza, con l'obiettivo di definire un quadro di riferimento che fornisca la misura della "criticità" delle imprese in termini di responsabilità sociale.

In fase iniziale è stato anche raccolto l'impegno formale dei fornitori a conformarsi ai principi della SA8000:2014.

Data 08/01/2018	Emesso RDSA BALSAMO RAFFAELE	Approvato AU BALSAMO PASQUALE
Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 per accettazione GIUMELLA ANDREA		