

VERBALE DI RIESAME DELLA DIREZIONE
SA8000

Anno 2016



Partecipanti

Direzione _____

RSGRS _____

RLSA8000 _____

RIESAME DELLA DIREZIONE

In data odierna la Direzione della SPARACIO TRASPORTI, unitamente al RSGRS e il RL SA 8000, si è riunita per il riesame della direzione relativo allo standard SA8000.

Il riesame mira a riesaminare periodicamente l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance rispetto ai requisiti del suddetto Standard e degli altri requisiti normativi.

La riunione del riesame è sede privilegiata per l'individuazione, ove opportuno, delle necessità di modifica e miglioramento del sistema.

Gli elementi presi in esame sono stati i seguenti:

1. Stato dei documenti del Sistema SA 8000

I documenti aziendali sono conformi allo Standard internazionale. Le procedure aziendali per la gestione del sistema per la Responsabilità Sociale risultano essere conformi ed idonee rispetto alle specifiche dello Standard e degli obiettivi aziendali in merito. Molti documenti sono comuni agli altri sistemi di gestione. Tutte le procedure aziendali risultano correttamente implementate.

2. Politica aziendale

La Politica aziendale per la Responsabilità Sociale è valida ed idonea in riferimento agli obiettivi aziendali ed allo standard SA8000: è inoltre visibile a tutto il personale aziendale in bacheca e sul sito aziendale.

3. Risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dallo Standard SA 8000

3.1 Lavoro Infantile

L'azienda, come riportato nella Politica per la Responsabilità Sociale, non utilizza né ha intenzione di utilizzare in futuro lavoro infantile. L'età dei lavoratori è compresa tra i 28 e 61 anni di età. L'età media dei lavoratori è 44 anni. È comunque presente una procedura per il rimedio nei casi di lavoro infantile e giovanile.

3.2 Lavoro Obbligato

Come dichiarato nella Politica aziendale per la Responsabilità Sociale, l'azienda si impegna a non utilizzare sotto qualsiasi forma lavoro obbligato. Allo scopo, al fine di assicurare il rispetto della volontarietà della prestazione lavorativa, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Non risultano presenti in azienda documenti in originale appartenenti ai lavoratori, non vengono concessi prestiti ai lavoratori, come forma di ricatto: ogni lavoratore è libero di lasciare il luogo di lavoro a fine turno.

È stata svolta un'indagine attraverso la somministrazione dei questionari di soddisfazione dei dipendenti al fine di valutare la percezione del clima aziendale da parte dei dipendenti.

Dai risultati dell'analisi emerge un voto di soddisfazione medio del personale di 3,67 su 5, risultante come media dei punteggi espressi a quesiti inerenti la percezione del clima interno e la soddisfazione inerente il proprio lavoro.

3.3 Salute e sicurezza

L'azienda provvede affinché per i propri dipendenti sia previsto un luogo di lavoro sicuro e salubre. A tale scopo mantiene la conformità di strutture ed impianti e rinnova gli interventi di formazione e informazione al personale in tema di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, per quanto riguarda il mantenimento delle condizioni di sicurezza, l'azienda ha documentazione aggiornata e redatta in conformità al D. Lgs. 81/08 e ss.mm.ii., nonché è in fase di sorveglianza periodica la certificazione del Sistema di Gestione sulla Salute e la Sicurezza sul Lavoro in accordo col BS OHSAS 18001:2007.

Si precisa che nell'anno 2015 si è verificato n. 1 infortunio, dovuto ad un incidente stradale, fortunatamente senza gravi conclusioni.

Il voto medio sulla percezione degli aspetti relativi alla sicurezza è stato di 3,92 su 5 e ha riguardato gli aspetti della sicurezza relativo al luogo di lavoro (voto medio: 3,85 su 5), attrezzature (voto medio: 4 su 5), manutenzione (3,85 su 5) informazione e formazione (voto medio: 4 su 5)

3.4 Libertà di associazione e Diritto alla contrattazione collettiva

Libertà di associazione

Date le modeste dimensioni aziendali, nella Sparacio Trasporti non sono presenti Rappresentanze Sindacali.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con i lavoratori ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il confronto diretto tra Direzione e Lavoratori.

Ciò nonostante è stato comunicato – tramite informativa ai lavoratori – il sindacato di riferimento maggiormente rappresentativo per il settore e, ad ogni modo, sono stati definiti appositi spazi aziendali da adibire ad eventuali riunioni.

Diritto alla Contrattazione Collettiva

Tutti i contratti di lavoro del personale aziendale fanno riferimento al CCNL del settore Logistica, Trasporti e Spedizione. Ogni lavoratore ha ricevuto una comunicazione, mediante informativa del CCNL applicato, e quest'ultimo è disponibile in bacheca per la consultazione.

Nel questionario di soddisfazione dei dipendenti, relativamente all'aspetto della libertà di associazione il voto medio espresso è di 4,04 su 5, per quesiti inerenti il libero accesso ad aree per riunioni del personale (3,71 su 5) e per l'assenza di eventuali pregiudizi per l'appartenenza a gruppi sindacali (4,35 su 5).

3.5 Discriminazione

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

Il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.

Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono stati organizzati ed in parte anche tenuti corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.

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

La forza lavoro dell'azienda, suddivisa in uomini e donne è la seguente: 14 dipendenti uomini e 3 dipendenti donne; la minore presenza femminile non è dovuta in alcun modo a cause discriminatorie ma alla tipologia di servizio erogato.

Dall'indagine svolta attraverso la somministrazione dei questionari ai dipendenti, in merito all'esistenza di comportamenti discriminatori il risultato è il seguente: il

voto medio complessivo di soddisfazione è pari a 3,88; i valori estremi sono 3,44 e 4,42, il che testimonia un giudizio di soddisfazione più che sufficiente in merito a questo aspetto; i quesiti hanno preso in considerazione: uguale distribuzione del lavoro (3,71), uguale accesso alla formazione (4) e presenza o meno di comportamenti discriminatori legati al genere; relativamente a quest'ultimo aspetto il voto medio è stato 4,42.

3.6 Procedure disciplinari

L'azienda non utilizza e non sostiene in alcun modo l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale.

Ad oggi non sono stati emessi provvedimenti disciplinari

Le procedure disciplinari sono definite dal CCNL del settore afferente e sono state comunicate a ciascun lavoratore.

Anche sotto questo aspetto i risultati dell'indagine sulla soddisfazione dei dipendenti è stato molto buono: 4,6 su 5 relativamente all'adozione di provvedimenti non lesivi della dignità dei lavoratori (4,57) e alla possibilità di impugnare i provvedimenti disciplinari (4,64).

3.7 Orario di lavoro

La durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti collettivi nazionali del settore, richiamati nei singoli contratti con i lavoratori. Il lavoro straordinario viene effettuato in determinati periodi, per tempi brevi, non superando mai i limiti previsti dal CCNL. Il responsabile delle Risorse Umane mensilmente verifica lo stato di ore di straordinario per ogni dipendente e lo comunica ai Consulenti del lavoro.

L'indagine sulla soddisfazione dei dipendenti ha preso in esame i seguenti aspetti: ricorso al lavoro straordinario, fruibilità del tempo per la pausa pranzo, rapporto tra il tempo dedicato al lavoro e alla vita privata e idonea pianificazione dei periodi di ferie. Il voto medio relativo a questi aspetti è pari a 3,71 su 5 .

3.8 Retribuzione

L'azienda si impegna a garantire che il salario pagato al personale corrisponda sempre a quanto previsto dal Contratto Nazionale del lavoro.

Il pagamento avviene tramite bonifico entro i primi 10 giorni di ogni mese.

L'azienda è impegnata a garantire che non vengano effettuate trattenute sugli stipendi a scopi disciplinari, e che la composizione dei salari e delle indennità retributive sia indicata in modo chiaro e completo ai lavoratori sulla busta paga.

L'aspetto relativo alla soddisfazione dei dipendenti relativamente al salario è stato valutato mediamente con un voto pari a 4 su 5, il voto più basso in merito a questo aspetto è pari a 3.

3.9 Sistema di Gestione

Il Sistema di gestione è correttamente implementato ed applicato.

La maggior parte delle problematiche sono legate a carenze tipiche della fase di implementazione dei sistemi di gestione, come ad esempio la valutazione dei fornitori nell'ottica della rispondenza ai requisiti dello Standard SA8000. Le principali aree di intervento sono: miglioramento dell'efficacia della comunicazione alle parti interessate e formazione e sensibilizzazione delle figure coinvolte nella gestione del sistema per la responsabilità sociale.

Per quanto riguarda la comunicazione vengono utilizzati tutti gli strumenti interni (bacheca) per diffondere, innanzitutto in forma sintetica le decisioni prese in sede di riesame, e tutte le altre informazioni di cui si riterrà necessaria la conoscenza da parte dei dipendenti. Riguardo alla comunicazione verso l'esterno è stata attivata nel sito aziendale www.sparacio.it una parte appositamente dedicata nella quale è possibile visualizzare la politica Integrata.

CONCLUSIONI

Dall'indagine svolta per valutare la percezione dei dipendenti sull'etica è emersa un'alta considerazione espressa in questo ambito, testimoniata dal valore medio complessivo pari a 4,35 su una scala da 1 a 5 da attribuire al grado di attenzione ai principi dell'etica all'interno dell'organizzazione.

La direzione aziendale considera questo dato come un'ottima base per la sensibilizzazione e il pieno coinvolgimento in primo luogo dei dipendenti, così da poter trasmettere poi anche all'esterno l'importanza e la rilevanza di tali principi.

La formazione del personale e il monitoraggio delle performance aziendali in materia di responsabilità sociale, le comunicazioni, il coinvolgimento delle parti interessate saranno i punti su cui verranno concentrati tutti gli sforzi.

E' emersa una fortissima volontà di gestire l'azienda secondo i requisiti della norme internazionali, UNI EN ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007 e SA8000:2008.

Naturalmente ciò ha rappresentato un grosso investimento economico per l'azienda. La scelta, ponderata e valutata sotto ogni profilo, sembra rivelarsi positiva ed a comportato e continuerà a comportare un forte impegno da parte di tutti. L'augurio è di proseguire sulla scia dei cambiamenti aziendali iniziati.

La Direzione, soddisfatta dei risultati ottenuti, scioglie la riunione e rimanda al prossimo riesame.

Carini (PA), 03/05/2016

La Direzione
