



BILANCIO SOCIALE SA8000

Anno 2016

SPARACIO TRASPORTI - Via B. Mattarella n. 55 – 90044 Carini (Pa)

Tel. 091 8674161 - Fax 091 8674195

Mail: info@sparacio.it

1. INTRODUZIONE

Il presente Bilancio SA 8000 è lo strumento che SPARACIO TRASPORTI ha deciso di adottare per fornire ai propri lavoratori, agli altri *stakeholders* ed a chiunque ne fosse interessato, un documento sintetico in grado di evidenziare il rispetto dei requisiti dello Standard SA8000. Il Bilancio SA 8000 costituisce anche lo strumento con cui verificare periodicamente l'efficacia, l'adeguatezza e l'appropriatezza del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

Il bilancio SA8000 è infatti redatto annualmente così da evidenziare l'andamento nel tempo degli indicatori scelti come riferimento. Periodicamente, inoltre, il gruppo SA8000 analizza e valuta i principali eventi verificatesi nell'ultimo periodo inerenti la SA8000.

Nell'intraprendere una strategia ed un percorso fondati su principi di responsabilità sociale, l'Azienda ha individuato nello standard SA8000 lo strumento più idoneo ad attestare la conformità di tutti i servizi forniti nel pieno rispetto dei diritti umani.

SPARACIO TRASPORTI ha adottato volontariamente i requisiti della norma SA8000 per andare oltre il rispetto della legislazione vigente, attraverso l'integrazione delle problematiche sociali, nella propria politica, nell'operatività aziendale e nei rapporti con le parti interessate (*stakeholders*). In questo contesto l'Azienda ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso l'implementazione e la Certificazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e la redazione del **Bilancio Sociale SA8000**.

Il Bilancio SA 8000 è redatto e sottoscritto dalla Direzione in collaborazione con il RSGRS ed il Rappresentante dei Lavoratori SA8000.

Il Bilancio Sociale SA8000, in particolar modo, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti della norma, che riguardano diversi ambiti della sfera lavorativa e precisamente:

- Lavoro infantile
- Lavoro obbligato
- Libertà di associazione
- Salute e sicurezza
- Non discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro

- Retribuzione
- Sistemi di gestione

Con la stesura e la divulgazione alle parti interessate del presente documento SPARACIO TRASPORTI si propone di:

- Comunicare agli *stakeholders* i valori etici che ispirano la gestione aziendale e gli impegni assunti;
- Comunicare in modo trasparente le proprie *performances* sociali;
- Misurare la portata delle azioni realizzate attraverso l'individuazione di indicatori delle *performances* aziendali nel tempo;
- Fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- Evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale in relazione alla Responsabilità attraverso i trend degli indicatori adottati;

In un'ottica di miglioramento continuo, nonché di rispetto di requisiti e leggi nazionali SPARACIO TRASPORTI si impegna e intende continuare:

- A conformarsi a tutti i requisiti della norma (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);
- A conformarsi alle leggi nazionali ed internazionali vigenti e a rispettare i principi delle *Convenzioni ILO (International Labour Organization)*, la *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*, la *Convenzione ONU dei Diritti del Bambino*, la *Convenzione ONU per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne*;
- Impegnarsi al miglioramento continuo nell'adozione di comportamenti socialmente responsabili;
- Documentare, implementare, mantenere attiva, comunicare, rendere accessibile la politica di responsabilità sociale a tutti gli *stakeholders* interni ed esterni.

2. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

La **SPARACIO TRASPORTI** è un'impresa che opera nel settore dei trasporti, e nel dettaglio eroga servizi di trasporto conto terzi.

L'azienda è presente da oltre 30 anni nel settore del trasporto primario per la Sicilia e il continente. L'attività vede attualmente a capo dell'organizzazione l'ultimo – in ordine di tempo – della famiglia Sparacio, Giuseppe, che persegue scopi di sviluppo commerciale ponendo particolare attenzione al consolidamento di rapporti di partnership con Fornitori e Clienti, al fine di costituire una struttura di rapporti solida, basata su reciproca pluriennale stima e fiducia, che – per la **SPARACIO TRASPORTI** – ha un valore che va ben al di là del mero riconoscimento economico.

La numerosità dei mezzi di trasporto, consente di offrire un servizio giornaliero, con accordi particolari che permettono anche di lasciare in *stand – by* uno o più semirimorchi. L'attività svolta è caratterizzata dalla celerità e dalla completezza del servizio grazie all'ausilio di specifiche attrezzature telematiche e mezzi satellitari, idonei ad evitare qualsiasi tipo di atto predatorio. Attraverso un avanzato centro telematico di controllo l'azienda è in grado non solo di monitorare continuamente lo svolgimento dell'attività, ma anche di comunicare prontamente con gli operatori per scongiurare o risolvere eventuali problematiche che si dovessero verificare in itinere.

Serietà, puntualità ed efficienza sono i cardini su cui SPARACIO TRASPORTI fonda il suo successo. Senza la presunzione di essere già un'azienda matura, vanta una crescita esponenziale, supportata dall'ambizione di migliorare sempre di più, grazie al lavoro appassionato di ogni membro del *team*.

3. LE RISORSE UMANE DI SPARACIO TRASPORTI

Il personale di SPARACIO TRASPORTI è costituito da 19 dipendenti, opera nella sede legale sita a Carini in via B. Mattarella, e su territorio nazionale.

SPARACIO TRASPORTI impiega personale altamente professionale per svolgere le attività di cui allo scopo di certificazione, forma tutto il personale dipendente attraverso un piano formativo a 360° che interessa tutti i settori: la pianificazione delle attività formative viene gestita internamente ed affidata a personale qualificato.

4. IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS

Valori fondanti di **SPARACIO TRASPORTI** sono la credibilità e la trasparenza nei confronti di tutte le parti interessate rappresentate da:

- STAKEHOLDERS INTERNI: lavoratori;
- STAKEHOLDERS ESTERNI: fornitori e sub – fornitori, clienti pubblici e privati, enti pubblici, banche.

In relazione a tutte le parti interessate, le aspettative attese come risultato dell'adozione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA8000 (seppur variegate e dipendenti dai ruoli specifici che ognuna di esse assume nei confronti di Autotrasporti Sparacio) possono così essere sintetizzate:

- Dare maggiore evidenza del totale rispetto dei diritti umani dei lavoratori con il fine di confermare la rispettabilità dell'Azienda stessa;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Controllare la responsabilità sociale dei propri fornitori;
- Migliorare il clima aziendale attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi riguardanti le condizioni di lavoro e la loro tutela;
- Consolidare la fiducia degli utenti finali e dei committenti, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- Rendere consapevoli tutti gli stakeholder di interagire con un'impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA 8000.

5. STATO DEL SISTEMA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

SPARACIO TRASPORTI ha implementato dal 2014 un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale conforme allo Standard SA 8000. Con l'adozione del suddetto sistema, la Società si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti da detto Standard oltre a quelli delle leggi nazionali vigenti, così come espresso nella Politica.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale. Il progetto di implementazione di un sistema di gestione della responsabilità sociale ha visto le seguenti fasi:

- Individuazione delle motivazioni, dei tempi e degli obiettivi da parte della Direzione
- Stesura Politica per la Responsabilità Sociale
- Identificazione del Responsabile del SGRS e del Rappresentante dei Lavoratori SA8000
- Identificazione degli Stakeholder
- Individuazione prescrizioni legislative/regolamenti applicabili
- Analisi del profilo sociale dell'Organizzazione
- Comunicazione, sensibilizzazione e diffusione interna ed esterna
- Definizione degli indicatori
- Audit interni (interviste e sopralluoghi)
- Monitoraggio dei fornitori (da effettuare)
- Riesame della Direzione e Bilancio SA8000
- Elaborazione piani di miglioramento

6. COMUNICAZIONE

La comunicazione (verso l'interno e verso l'esterno) è un punto cruciale della propria attività dal momento che l'azienda ritiene basilare dar dimostrazione trasparente a tutti gli *stakeholders* dei risultati raggiunti e da raggiungere nell'anno in corso.

Nella fase di implementazione del sistema sono stati pertanto coinvolti i principali *stakeholders* affinché fossero informati dell'intenzione della Società di dotarsi di un Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale e ne condividessero i principi:

I lavoratori dell'Azienda: il loro coinvolgimento è stato possibile grazie ad alcuni momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione dedicati allo Standard SA8000 e alla relativa Politica. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un Sistema di Responsabilità Sociale è stata facilitata dalla distribuzione della documentazione (la Politica ed il materiale informativo sono stati messi a disposizione in formato cartaceo e sono disponibili sul server aziendale).

I Clienti: per i Clienti è disponibile sul sito aziendale la Politica per la Responsabilità, è anche pubblicata la possibilità di effettuare segnalazioni e reclami su uno o più principi SA 8000.

I Fornitori: a tutti i principali fornitori è stata inviata un'informativa SA8000 a cui è allegata la richiesta di sottoscrizione dei requisiti di Responsabilità Sociale. Per poter collaborare con l'azienda, il fornitore è tenuto a inviare l'informativa firmata ed a rendersi disponibile per eventuali monitoraggi sul loro rispetto da parte di **SPARACIO TRASPORTI**.

Nell'elenco sottostante si riassumono i possibili canali di distribuzioni di informazioni e comunicazioni di SPARACIO TRASPORTI sulla SA8000:

STAKEHOLDERS INTERNI: consegna a mano, buste paga, riunioni, attività di informazione/formazione, posta elettronica, sito internet, affissione in bacheca, Bilancio SA8000;

STAKEHOLDERS ESTERNI: sito internet, Bilancio SA8000, comunicazioni scritte, posta elettronica.

SPARACIO TRASPORTI dà a tutti i lavoratori e agli altri *stakeholders* la possibilità di segnalare eventuali Non Conformità rispetto ai requisiti della SA8000 attraverso vari canali:

- l'indirizzo email info@sparacio.it ;
- il Rappresentante dei Lavoratori SA8000 Rosalba Cuttitta;
- la cassetta per le segnalazioni (solo personale interno);
- l'ente di Certificazione RINA.

Attraverso questi canali è possibile non solamente segnalare eventuali NC ma anche e richiedere informazioni e seguire l'iter di risoluzione delle NC emerse.

7. BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI DELLA NORMA SA8000:2008

7.1 Lavoro infantile e dei giovani lavoratori

SPARACIO TRASPORTI non ammette l'utilizzo di lavoro infantile, non impiega e non ha mai impiegato personale di età inferiore ai 16 anni o minorenni che non abbiano adempiuto agli obblighi scolastici. Allo stato attuale SPARACIO TRASPORTI non ha dipendenti minorenni.

SPARACIO TRASPORTI seleziona i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici e non utilizzino lavoro infantile.

A tutela e garanzia di eventuali situazioni e problematiche connesse all'intera catena di fornitura è stata redatta una procedura di "RIMEDIO PER IL LAVORO INFANTILE E DEI GIOVANI LAVORATORI", con l'obiettivo di promuovere il rispetto dei diritti dei minori e la soddisfazione delle loro necessità contro ogni forma di discriminazione e di sfruttamento.

7.2 Lavoro forzato e obbligato

Il lavoro deve essere prestato volontariamente, sulla base di regole chiare e del rispetto reciproco tra le parti coinvolte.

L'informazione, quindi, gioca un ruolo fondamentale nel garantire il rispetto di questa norma.

SPARACIO TRASPORTI è costantemente impegnata a far sì che tutti i suoi dipendenti siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Tali informazioni vengono fornite:

- In fase di selezione: vengono fornite informazioni sulla mansione, sul tipo di contratto e sull'inquadramento;
- In fase di assunzione: al momento della firma del contratto e della consegna dei relativi documenti;
- Quotidianamente: la Funzione Risorse Umane è sempre disponibile a rispondere a qualsiasi domanda dei lavoratori in merito ai loro diritti e doveri e consente di consultare ed avere informazioni sul contratto di lavoro.

SPARACIO TRASPORTI non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale. Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o documenti in originale, che possano essere utilizzati in qualsiasi forma di ricatto. Non è inoltre ammessa alcuna forma di traffico di esseri umani, tramite reclutamento, trasferimento o alloggio di persone mediante alcuna forma di coercizione o raggio.

7.3 Salute e sicurezza

SPARACIO TRASPORTI garantisce ai propri lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ha intrapreso adeguate misure per prevenire incidenti e danni alla salute che possano

verificarsi in relazione al lavoro, minimizzando per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo inerenti l'ambiente di lavoro.

La salute e la sicurezza dei dipendenti durante lo svolgimento del loro lavoro è stata da sempre trattata con massima attenzione e serietà dall'azienda, anche prima dell'adeguamento ai requisiti della norma SA8000.

L'evidenza dell'impegno concreto in questo ambito è fornita dai seguenti elementi:

- Implementazione di un Sistema di Gestione sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- rispetto ed adeguamento al D. Lgs. 81/08 realizzato e garantito dal RSPP aziendale;
- redazione del documento di valutazione dei rischi associati all'attività lavorativa, aggiornato in funzione delle modifiche apportate alle attività del personale ed agli infortuni eventualmente accaduti;
- predisposizione dei piani di evacuazione ed antincendio secondo la legislazione vigente;
- consegna dei dispositivi di protezione individuale;
- Nomina del Medico Competente e relativa predisposizione di un protocollo di Sorveglianza Sanitaria.

L'azienda si propone periodicamente degli obiettivi di miglioramento da raggiungere al fine di minimizzare, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

A tutti i lavoratori viene garantita adeguata formazione in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (come stabilito dagli art. 36 e 37 del D. Lgs 81/08): in particolar modo nel caso di assunzione di nuovi lavoratori o per cambiamento delle mansioni viene effettuata formazione con consegna di materiale didattico/informativo predisposto ad hoc.

SPARACIO TRASPORTI monitora costantemente l'andamento degli infortuni del proprio personale.

Nel 2016 soltanto un dipendente di **SPARACIO TRASPORTI** ha subito un infortunio di entità media.

7.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

SPARACIO TRASPORTI assicura, nell'ambito dei vincoli contrattuali assunti dai lavoratori, il pieno diritto a formare ed aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva. La volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni di piazza o di

costituire comitati interni, coerentemente con le disposizioni di legge, non è ostacolata dalla Direzione.

I lavoratori possono segnalare eventuali restrizioni imposte dalla azienda nell'aderire ai sindacati di loro scelta e nell'attuare il diritto alla contrattazione collettiva.

7.5 Discriminazione

L'azienda ritiene che le risorse umane siano un fattore fondamentale per competere con successo nel mercato e, dunque, capitale da salvaguardare e valorizzare.

L'azienda rifiuta ogni forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed equità di trattamento a tutti i dipendenti indipendentemente da sesso, religione, provenienza, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

A tale scopo l'azienda provvede a:

- effettuare la selezione del personale tenendo in sola considerazione elementi oggettivi quali qualifiche, titoli di studio o istruzione ed esperienza rapportati alle funzioni da ricoprire;
- corrispondere le retribuzioni ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto nel CCNL;
- garantire uguale accesso alla formazione a tutti i dipendenti;
- effettuare le promozioni in base alle qualifiche raggiunte, alle capacità dei singoli e in base alle necessità organizzative e gestionali.

L'azienda garantisce pari opportunità e non attua né permette interferenze di alcun tipo nella vita privata dei dipendenti, che sono liberi di seguire principi o pratiche connessi alla loro etnia, ceto, origine o religione.

7.6 Procedure disciplinari

L'azienda non assume condotte lesive della dignità dei lavoratori e bandisce in modo assoluto forme di abuso fisico, verbale o di coercizione mentale.

Nel caso in cui i lavoratori non rispettino gli impegni sottoscritti nel contratto (ritardi, assenze ingiustificate ecc.) e creino con il loro comportamento danno economico e/o di immagine alla società, vengono applicate pratiche disciplinari regolamentate dal Contratto Collettivo Nazionale del settore LOGISTICA, TRASPORTO E SPEDIZIONE MERCI.

In ogni caso l'azienda prima di dare attuazione a tali provvedimenti, privilegia il dialogo ed il confronto sull'interpretazione dei fatti.

È data a tutti la possibilità di chiedere chiarimenti e di impugnare i provvedimenti disciplinari.

7.7 Orario di lavoro

L'azienda si conforma all'orario di lavoro previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di settore (C.C.N.L. per i dipendenti da imprese di Logistica, Trasporto E Spedizione Merci).

Ai lavoratori non è richiesto di effettuare un monte ore settimanale superiore a quello contrattualmente stabilito, sebbene possa essere necessario effettuare lavoro straordinario che viene retribuito con una percentuale aggiuntiva stabilita dal contratto.

La verifica degli straordinari effettuati è realizzata mensilmente e l'evidenza è data dalla busta paga rilasciata ai dipendenti nella quale è chiaramente riportato il numero di ore straordinarie lavorate.

7.8 Retribuzione

SPARACIO TRASPORTI rispetta i criteri di base per la retribuzione, l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale stabiliti dal CCNL di riferimento.

La retribuzione del personale è quindi in grado di garantire al lavoratore la possibilità di condurre un'esistenza libera e dignitosa.

Le buste paga attestano che i salari corrispondono agli standard retributivi legali, ed i bonifici e gli assegni dimostrano che i lavoratori sono pagati regolarmente; tali documenti sono archiviati presso l'Ufficio Amministrativo.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa dei livelli minimi retributivi lordi contrattuali mensili previsti dal CCNL di riferimento (validi dal 01/01/2013):

Livello	Minimo	Indennità di funzione	Elemento distintivo retribuzione	Scatto anzianità
Q	2.014,93	51,65	12,89	30,99
1	1.891,78	0,00	12,07	29,44
2	1.738,03	0,00	11,07	26,86
3 S	1.569,37	0,00	10,00	24,79
3 S J	1.568,57	0,00	0,00	24,79
3 J	1.527,99	0,00	9,75	24,27
4 S	1.452,95	0,00	9,26	23,24
4 J	1.414,76	0,00	0,00	23,24
5	1.385,91	0,00	8,84	22,21
6 S	1.294,27	0,00	8,26	20,66
6 J	1.191,05	0,00	0,00	20,66

L'azienda garantisce che:

- la retribuzione venga corrisposta senza alcuna discriminazione;
- le buste paga siano caratterizzate da una dettagliata descrizione delle voci in modo chiaro e comprensibile e il Responsabile delle Risorse Umane sia sempre disponibile per qualsiasi chiarimento o informazione di cui il personale necessiti;
- gli stipendi siano regolarmente erogati.

L'azienda si avvale della collaborazione di una società di consulenza esterna per quanto riguarda la contabilità delle buste paga, che comunque vengono controllate anche internamente per verificarne correttezza e completezza.

8. SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

SPARACIO TRASPORTI ha voluto intraprendere il percorso di certificazione SA8000, fermamente convinta dell'importanza di un riconoscimento ufficiale che garantisca in modo oggettivo e verificabile lo svolgimento dell'attività secondo criteri di responsabilità sociale.

8.1 Ruoli e responsabilità

Per il corretto funzionamento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, l'Alta Direzione ha nominato il Responsabile del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, che garantisce la conformità ai requisiti dello standard.

I lavoratori hanno invece eletto il Rappresentante dei Lavoratori SA 8000, che ha il compito di facilitare la comunicazione con la Direzione nelle questioni legate all'applicazione dello Standard.

8.2 Formazione del personale

SPARACIO TRASPORTI conferisce una considerevole importanza al grado di istruzione dei dipendenti ed alla necessità di costante e continuo aggiornamento personale e professionale.

Allo scopo di sensibilizzare l'intero personale sugli argomenti inerenti la responsabilità sociale, diffondendo la consapevolezza delle garanzie che la norma offre, è stata prevista per tutti i lavoratori una formazione in tema di Responsabilità Sociale e certificazione SA 8000: inoltre viene distribuita ad ogni neo assunto una semplice informativa sui requisiti

dello Standard, modalità di reclamo e responsabilità delle funzioni previste dalla norma SA 8000.

8.3 Controllo sui fornitori

SPARACIO TRASPORTI ha stabilito e mantiene attiva una procedura appropriata per la valutazione e la selezione dei fornitori sulla base delle loro capacità di rispondere ai requisiti della SA8000.

E' stato approvato un piano di monitoraggio che prevede l'invio a tutti i fornitori significativi non certificati SA8000 (non occasionali e con un fatturato superiore ad € 1.000) un'informativa e poi una richiesta (da riconsegnare firmata per accettazione) di condivisione ed applicazione dei principi SA8000.

È poi previsto l'invio di un questionario di autovalutazione sui principi SA8000. Sulla base di tali dati si potrà individuare la criticità di determinati fornitori per poi stabilire delle attività di sensibilizzazione degli stessi, fino ad arrivare all'esecuzione di Audit di parte II.

Attualmente non tutti i fornitori significativi hanno risposto alla richiesta di impegno etico.

SPARACIO TRASPORTI dà la massima importanza al coinvolgimento, graduale nel tempo, dei fornitori. Questo obiettivo ha come traguardo finale il raggiungimento della piena conformità alla SA8000 di tutta la catena di fornitura.

8.4 Riesame della Direzione

SPARACIO TRASPORTI ha individuato come strumento fondamentale per la corretta applicazione del Sistema di Gestione SA8000 il Riesame periodico della Direzione che viene effettuato con cadenza annuale.

Il riesame interno, quale strumento della Direzione per verificare periodicamente l'adeguatezza, l'efficacia, e l'appropriatezza del sistema implementato ai requisiti della norma, si basa sulla individuazione di indicatori significativi e rilevanti che permettono di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi posti e la definizione dei nuovi obiettivi che l'Organizzazione si pone.

Gli elementi in ingresso per il riesame possono comprendere le informazioni riguardanti:

- rapporti di non conformità dovuti a segnalazioni o reclami e susseguenti azioni di rimedio e azioni correttive;
- analisi degli indicatori di prestazione;

- proposte di miglioramento continuo;
- piano di formazione;
- eventuali comunicazioni del Rappresentante dei Lavoratori SA8000.

Le decisioni ed azioni uscenti dal suddetto riesame devono essere implementate nel sistema ai fini del miglioramento dell'efficienza ed efficacia del sistema stesso.

8.5 Reclami e suggerimenti

Il personale può effettuare reclami o suggerimenti, anche in forma anonima, su eventuali non conformità allo Standard SA 8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese note a tutto il personale attraverso una comunicazione diretta.

I reclami che provengono dal personale e/o dalle altre parti interessate sono registrati ed esaminati dal Rappresentante dei lavoratori SA 8000 che, coinvolgendo le Funzioni interessate, provvede a fornire risposte adeguate. Periodicamente è prevista una analisi sull'andamento dei reclami/segnalazioni al fine di definire le azioni più adeguate per migliorare le prestazioni aziendali.

8.6 Piano di miglioramento

Il Riesame annuale del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale da parte della Direzione aziendale dà luogo ad un piano di miglioramento per avvicinare sempre più ai requisiti dello Standard i risultati delle azioni poste in essere per raggiungere gli obiettivi.

Ad ognuno degli impegni che nel loro insieme sono parte integrante della Responsabilità Sociale corrispondono gli obiettivi fissati per il 2016, le azioni da intraprendere, e le responsabilità coinvolte.

9. DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

La **SPARACIO TRASPORTI** è interessata ad avere un dialogo aperto e trasparente con tutti gli interlocutori interni ed esterni.

Chiunque sia interessato ad inviare commenti, suggerimenti o richieste di informazioni in tema di Responsabilità Sociale può scrivere al seguente indirizzo: info@sparacio.it.