

Riesame della Direzione del 11/04/2023**DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO**

Manuale Responsabilità Sociale Ed. 02 rev 1 del OMISSIS

Politica per la Responsabilità Sociale del OMISSIS

Organigramma rev 30 del OMISSIS

Bilancio Sociale 2022 del OMISSIS

Codice Etico in rev. 02 del OMISSIS

Procedure Gestionali di Sistema Edizione 1

Documenti di registrazione

Rapporti di non conformità (0)

Rapporti di Audit Interno del OMISSIS

Precedente Rapporto SA8000 OdC OMISSIS

Check List Social Performance Team (SPT) del OMISSIS

Verbale riunione periodica ex art. 35 D.Lgs. n. 81/08 OMISSIS

Richieste di AC e AP (Totale aperte = 2)

Reclami

Addestramento e formazione del personale (Piano di Formazione del OMISSIS)

Valutazione/Monitoraggio fornitori al OMISSIS

Indicatori ed obiettivi del SGRS

PREMESSA

In generale durante la riunione si è preso atto e rilevato dei quattro grandi macrofattori che hanno occupato la scena negli ultimi 3 anni, facendo sentire i propri effetti a tutti i livelli, da quello mondiale a quello più strettamente locale, da quello politico a quello economico e sociale:

1. la Pandemia da Covid-19 ha cessato di essere un'emergenza: pur rimanendo elevati i livelli di attenzione al fenomeno e alle misure di prevenzione, non è stato necessario adottare ulteriori e diverse azioni precauzionali e/o di cura; i protocolli già messi a punto nei precedenti anni sono stati ritenuti sufficienti ed anzi si è andati verso un'attenuazione delle disposizioni adottate e messe in campo (vedi per es. distanziamento, utilizzo di mascherine, etc...);

2. il conflitto Russo-Ucraino, pur portando molta incertezza sul piano politico ed economico (con minaccia di espansione del conflitto oltre i confini ucraini e riduzione delle capacità di approvvigionamento energetico e di materie e beni), al momento non ha ancora prodotto effetti disastrosi nell'economia italiana che sostanzialmente tiene, nonostante l'aumento dei prezzi (soprattutto in relazione all'energia);

3. il cambiamento climatico, che da anni allerta scienziati, ambientalisti ed ecologisti, sta ora mostrando in maniera sempre più evidente, concreta e preoccupante gli effetti sull'economia, il paesaggio, la vita delle persone: riduzione dei ghiacciai, siccità, dissesto idrogeologico, eventi atmosferici emergenziali etc. stanno ponendo con grande drammaticità il tema che fino a qualche anno fa era considerato distante e poco rilevante dalla maggior parte della popolazione;

4. l'economia italiana ha avuto una buona ripresa, accompagnata da un incremento dell'occupazione, anche se comunque tutte le previsioni evidenziano una riduzione di questo trend positivo per il futuro.

Nonostante questo scenario, nella nostra Organizzazione continuiamo a pensare ed operare in una logica di lungo periodo, consapevoli che il contesto esterno non possa minare le nostre convinzioni: continueremo a mettere le persone, la loro salute e sicurezza, la protezione dell'ambiente, l'igiene e la sicurezza alimentare al centro della ns modalità di lavorare ed agire in maniera etica, sia nelle proprie scelte, che nei confronti di tutti gli interlocutori, rendendo al contempo sempre più sostenibile la nostra organizzazione in una logica di collaborazione nei confronti di tutti gli stakeholders.

Riesame della Direzione del 11/04/2023**ANALISI DEI REQUISITI DEL SISTEMA AZIENDALE: VALUTAZIONE E GRADO DI APPLICAZIONE DELLA SA 8000: 2014**

LAVORO INFANTILE: Non ci sono mai stati né si riscontrano ad oggi casi di dipendenti bambini e/o giovani lavoratori. L'azienda adotta una politica volta solo all'assunzione di persone che abbiano raggiunto la maggiore età. Sono state comunque realizzate procedure di recupero come meglio descritte nel Manuale SA 8000 rev. 04 e nella Procedura P01_PG – Recupero dei bambini e promozione dell'educazione in rev. 03 del 29.06.2018, che risultano note a tutti i dipendenti aziendali. Nel corso del 2022 e sino ad oggi l'organizzazione ha effettuato alcune erogazioni liberali ad associazioni che tutelano e promuovono i diritti dell'infanzia OMISSIS

LAVORO FORZATO: L'azienda non favorisce né applica alcuna forma di lavoro forzato, vincolato o avente forme ad esse assimilabili. In particolare, non ci sono mai stati né si riscontrano ad oggi casi in cui l'azienda abbia dato sostegno o abbia ricorso all'utilizzo di lavoro obbligato e/o abbia richiesto depositi di denaro e/o documenti di identità all'atto dell'assunzione

SALUTE E SICUREZZA:

La riunione si svolge basando le principali valutazioni in ambito sicurezza avendo dei precisi elementi di input

- La riunione periodica ex art 35 D.Lgs. 81/08,
- Gli esiti di elementi rivenienti dal Sistema di Gestione certificato ISO 45001 come strumenti di rafforzamento della tutela e protezione dei lavoratori negli ambienti di lavoro.
- Gli Audit interni (ultimo del OMISSIS)

Si prende atto della corretto funzionamento del SPT e Comitato Sicurezza come da § 3.5 della SA 8000 : 2014 avvalorato dal principio del coinvolgimento e della partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze nelle valutazioni, nelle scelte e nelle opzioni di maggior peso in ambito sicurezza come previsto dalla ISO 45001.

Nella sostanza si fa riferimento ai contenuti della valutazione dei rischi (DVR 09 del OMISSIS) che è stata già utilizzata in "ingresso" alla riunione periodica, in data OMISSIS come da Art 35 del D.lgs. 81/08.

Inoltre sono stati affrontati tutti gli argomenti previsti dalla legge, supportati da statistiche, dati, informazioni e registrazioni fotografiche sullo stato dei luoghi cui ha contribuito proficuamente il Comitato Salute e Sicurezza.

Il confronto sul tema si è concluso con la approvazione definitiva del piano di miglioramento con individuazione di tempi e responsabilità già definito nella riunione periodica ex art. 35 del D.Lgs 81/08.

L'Organizzazione, come anche da evidenze emerse dall'ultimo audit interno al sistema, terrà in debito conto la necessità di ottemperare alla raccomandazione inerente la seguente tematica:

- **Si raccomanda di presidiare con maggiore tempestività il sistema di tracciamento delle inadempienze del personale al regolamento interno da parte delle funzioni incaricate**
- **Si raccomanda di programmare per tempo la formazione ai nuovi preposti, attenzionando la più recente normativa derivante dalla Legge 215/2021**

Comunque si prende atto che l'Organizzazione gestisce correttamente gli adempimenti in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Sono archiviate ai sensi delle vigenti leggi in materia, gli attestati di partecipazione ai corsi di formazione per le diverse figure professionali (effettuati da RSPP interno e da consulenti esterni) ed il documento di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza del lavoro (DVR), recante data certa (tramite firma del personale incaricato a norma di legge), in aggiornamento rispetto alle ultime valutazioni sui rischi specifici in ambito Rischio Stress Lavoro Correlato.

Durante la riunione si ribadisce e si scrono i principali adempimenti adottati per garantire la conformità legislativa:

Regolarmente presenti in azienda in organico gli RLS regolarmente eletti. Insieme queste figure istituzionali della sicurezza compongono il Team Salute e Sicurezza

Tutto il personale aziendale viene regolarmente formato e informato in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in conformità con quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/08 e ss.mm.ii. (da un team composto dal RSPP Antonio Balacco, dal medico competente Alberto Gallo). Detti corsi risultano erogati secondo quanto specificato nel piano di formazione annuale.

Gli ambienti di lavoro sono stati sottoposti a valutazione dei potenziali rischi in materia di salute e sicurezza come descritto nel DVR aziendale in rev. OMISSIS.

Risulta, inoltre, individuato e formato il personale addetto al Primo e Pronto Soccorso (PPS) ed alla Gestione delle Emergenze Antincendio (GEA) di cui alle normative vigenti. La squadra di primo soccorso annovera OMISSIS addetti nominati che hanno partecipato a corsi di formazione OMISSIS, nel rispetto della normativa vigente, mentre la formazione della squadra GEA composta da n° OMISSIS risorse è stata eseguita a

Riesame della Direzione del 11/04/2023

OMISSIS.

L'RSPP aggiunge che i Preposti saranno formati secondo la normativa non appena verrà definita dai nuovi accordi stato regione

Il coordinatore per le emergenze aziendali è il Sig. OMISSIS

Presso la sede aziendale è presente un'infermeria e nei campi di lavoro sono presenti cassette per il primo soccorso e/o pacchetti di medicazione posizionati all'interno dei camion e consegnati ai referenti delle singole squadre di raccolta che monitorano in continuo le fasi di lavoro in campagna.

Gestita una raccomandazione sul tema Cassette Primo Soccorso rilasciata dall'OdC OMISSIS come da evidenze di gestione della P03_MOD_02 e così come riportate nel report di audit interno che ha verificato anche la corretta gestione della distribuzione e controllo contenuto delle cassette di PS affidate ad Antonio Florio (Resp. Movimentazione Personale nonché preposto).

L'azienda ha a disposizione dei dipendenti della sede, acqua potabile e il frigorifero per la conservazione degli alimenti, forni a microonde, distributori automatici di snack e bevande (calde e fredde). I D.P.I. risultano distribuiti nel rispetto delle prescrizioni contenute nel DVR aziendale.

Nello stabilimento adibito a sede operativa sono presenti servizi igienici puliti, spogliatoi, divisi per sesso. il medico competente nella persona del Dott. Gallo Alberto, specializzato in medicina del lavoro garantisce la corretta gestione della sorveglianza sanitaria dei dipendenti nel rispetto dei protocolli sanitari in atto e nel documento di Audit interno sono stati censiti i sopralluoghi del MC

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:

L'azienda riconosce a tutti i propri dipendenti libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva. Tutto il personale, mediante diffusione/affissione di specifica nota informativa e della politica aziendale è stato edotto circa detti diritti e circa spazi e tempi messi a disposizione dall'impresa anche se al momento non sono stati richiesti. Presso gli uffici aziendali è disponibile copia del CCNL e CCPL di categoria per qualsiasi esigenza di consultazione da parte dei dipendenti. Al momento non è pervenuta alcuna ufficializzazione di delega sindacale, per cui non risultano trattenute sindacali in busta paga. Tuttavia, è prassi che i lavoratori si rivolgono ai sindacati o ad associazioni di categoria per la richiesta dell'indennità di disoccupazione, in tale sede alcuni lavoratori danno delega al sindacato per l'espletamento della singola pratica, con trattenuta delle loro spettanze, direttamente sulla detta indennità di disoccupazione. Alla data attuale, pertanto, l'organizzazione non ha elementi sufficienti circa la distribuzione dei lavoratori tra le diverse sigle sindacali. Le uniche ufficializzazioni sono legate alle comunicazioni pervenute all'ufficio risorse umane via fax dalle associazioni sindacali (*CGIL FLAI, FAI CISL, UILA UIL*) che periodicamente richiedono di organizzare in azienda incontri (puntualmente concessi) con il personale dipendente in coerenza con la loro mission istituzionale.

DISCRIMINAZIONE:

L'Organizzazione non favorisce né attua alcuna forma di discriminazione relativamente a razza, casta, nazionalità, religione, disabilità, sesso, appartenenza a sindacati, ecc;

Garantisce le pari opportunità di genere nell'accesso alle attività lavorative; risultano infatti assunti a pari condizioni sia uomini (24%) che donne (76%) così come si evince dalle statistiche riassunte nel Bilancio Sociale 2022.

L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità dell'Organizzazione. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi della salute e sicurezza e della responsabilità sociale.

L'etica aziendale non consente di usare negli ambienti lavorativi linguaggi, gesti e/o espressioni che possano ledere e/o offendere la dignità del personale aziendale. Non si riscontrano casi di discriminazioni legate alla retribuzione e/o ai livelli retributivi dei dipendenti aziendali.

PRATICHE DISCIPLINARI: L'azienda ha predisposto, diffuso e affisso in punti di comune consultazione, un documento contenente le pratiche disciplinari che regolano il rapporto di lavoro ai sensi del contratto di categoria:

C.C.N.L. e CCPL sono aggiornati (Vedi elementi di input al riesame contenuti nell'Audit del 01/2023)

Il ricorso alle varie pratiche descritte è sempre stato nullo, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente. Dal Verbale di Riunione Periodica del 15/02/2023 le infrazioni al regolamento aziendale relative alla Sicurezza sul luogo di lavoro contestate e verbalizzate sono aumentate

n° OMISSIS 2022

n° 39 2021

n° 57 2020

n°45 2019

a fronte di una più stringente e costante applicazione del regolamento aziendale

ORARIO DI LAVORO: L'Organizzazione ha confermato a tutto il personale le fasce orarie lavorative elaborate durante il precedente audit.

Negli uffici gli amministrativi sono effettuati i seguenti orari su due turni:

Riesame della Direzione del 11/04/2023

07,00-14,00

14,00-21,00

Gli operai in magazzino svolgono le attività sempre su due turni ma come di seguito ripartiti

06,00-13,00

13,00-20,00

Gli operatori in campo

05,00-12,00

Tutto il personale effettua turni di riposo settimanali in linea con quanto previsto dai C.C.N.L./C.C.P.L. di categoria. Le ore supplementari e le ore straordinarie sono richieste in casi eccezionali in occasione di particolari scadenze e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato dalla direzione con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

REMUNERAZIONE: Le retribuzioni sono corrisposte mensilmente mediante corresponsione di bonifici bancari o, ove richiesto, di assegni circolari (in linea con le esigenze individuali). Mai pagamenti sono effettuati per contanti.

Le buste paga risultano redatte in modo chiaro e conforme alle prescrizioni vigenti. L'Organizzazione corrisponde ai lavoratori una retribuzione in linea con quanto definito dai minimi previsti dal Contratto Collettivo di riferimento.

Al fine di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale è stata predisposto uno strumento specifico che consenta di verificare e monitorare che il salario corrisposto o proposto per i nuovi assunti sia in linea con i dati statistici di settore inerenti il "living wage" così come da fonte ISTAT le situazioni limite sono legate solo ad un numero ristretto di lavoratori con un nucleo familiare di 4/5 componenti per i quali l'azienda si impegna a garantire una maggiore continuità lavorativa.

Le retribuzioni sono corrisposte nel rispetto delle tempistiche previste dal Contratto Collettivo di settore.

SISTEMA DI GESTIONE

DOCUMENTAZIONE E POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE: Tutta la documentazione di sistema, emessa in data 14/07/11 e revisionata in data 29/06/2018 a seguito di adeguamento alla nuova ragione sociale O.P. Giuliano S.r.l.. In data 23/01/2023 è stata aggiornata la Politica per la Responsabilità Sociale, integrata con gli altri sistemi di gestione implementati (Qualità, Ambiente e Sicurezza alimentare). La politica è aggiornata ed è disponibile sul portale ufficiale dell'Organizzazione ed è affissa nelle bacheche.

SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT):

In linea con quanto definito nel Manuale SA 8000 Rev. 5 – par. 3.3 è stato ridefinito l'SPT nei suoi componenti alla luce della Raccomandazione da OdC sulla maggiore rappresentatività del comitato come prevista dalla norma SA 8000:2014.

Ad oggi ne è data comunicazione a tutti i dipendenti attraverso affissione in bacheca.

Le responsabilità principali in merito al Sistema di Responsabilità Sociale SA8000 sono state confermate nella riunione a cui questo verbale si riferisce e sono di seguito sintetizzate:

- Collabora con il Senior Management per la corretta applicazione del SRS
- Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce
- Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard SA8000
- Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
 - a) la conformità allo standard SA8000;
 - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
 - c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard
 - Partecipa all'elaborazione del Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000
 - Garantisce l'applicazione delle azioni messe in atto per la risoluzione delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive e preventive
 - Partecipa all'elaborazione del piano di formazione
 - E' responsabile dei rapporti con l'Ente di certificazione
 - E' responsabile dei rapporti con le parti interessate.

Il Senior Management

- Ha la responsabilità della conformità allo standard SA8000
- Definisce e approva la Politica Aziendale
- Presiede al riesame della direzione al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia della Politica del Sistema per definire le azioni di miglioramento da attuare
- Approva il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000

Riesame della Direzione del 11/04/2023

- E' responsabile dell'attuazione e del monitoraggio del SRS con la collaborazione degli altri membri del SPT
- Elabora il Bilancio e Riesame della Responsabilità Sociale SA8000 con la collaborazione degli altri membri del SPT e di eventuali soggetti interessati

Correttamente riunito e funzionale l'SPT si è riunito in data OMISSIS. Le risultante registrate in apposito verbale sono input alla presente riunione di direzione.

FORMAZIONE DEL PERSONALE:

Tutti i lavoratori (impiegati e operai) hanno effettuato nel 2022 una sessione di formazione/ sensibilizzazione sul sistema di gestione per la SA 8000 (2-4h) (modalità "a cascata": dai responsabili agli operatori), nell'ambito di quanto previsto nella Pianificazione della Formazione emessa ed approvata annualmente. La formazione ai responsabili è stata effettuata mediante docente qualificato tramite distribuzione/messa a disposizione di materiale formativo.

Si registra una percentuale di formazione effettuata in materia di sicurezza sul lavoro del totale operatori secondo le percentuali illustrate nel verbale di riunione periodica.

Prevista nuovamente per tutto il personale aziendale la formazione annuale in materia di SA 8000, sui diritti e doveri dei lavoratori sanciti dal CCNL / CCPL e lettura busta paga.

Si prende atto della pianificazione della formazione in ambito sicurezza in uscita dalla Riunione Periodica ex Art 35 del OMISSIS.

In data odierna si integrano i contenuti del suddetto piano con previsioni di formazioni in ambito tecnico e di responsabilità sociale.

MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA': Il controllo del rispetto dei requisiti SA 8000 è garantito da un sistema di controllo che utilizza Audit interni, controlli qualità e l'analisi delle segnalazioni degli stakeholders al fine di monitorare in modo continuo l'efficacia del sistema adottato e valutarne i risultati. A tal proposito sono ben avviate le procedure di individuazione, degli stakeholders al fine di condividere le risultanze degli andamenti annuali dei percorsi intrapresi; in quest'ottica si sono anche quest'anno avviate le comunicazioni (stakeholders "strategici": tra cui i comuni dove ha sede l'organizzazione) e sono stati pianificati diversi incontri presso la struttura di un ente di cui la O.P. Giuliano Srl è socia al fine di diffonderne i risultati. A queste attività si aggiungono quelle proprie del comitato (SPT) i quali, ciascuno per i propri ambiti, forniscono registrazioni delle valutazioni sui rischi inerenti le tematiche di responsabilità sociale. Gli esiti della check list del SPT hanno prodotto un piano di azione per affrontare i rischi individuati (*rif. Check List SPT*).

Vengono regolarmente effettuati i monitoraggi previsti dal Programma Obiettivi dell'anno precedente e quello annuale degli Audit e ad oggi non si registrano casi di reclami **aperti** da parte dei dipendenti aziendali né da altre parti interessate esterne all'azienda che non siano stati risolti tempestivamente. La gestione dei reclami è disciplinata dalla procedura P03_PG "Gestione Non Conformità, Azioni Correttive e Azioni Preventive". Nel 2022 e sino ad oggi non sono pervenuti reclami. Le valutazioni e le modalità operative da intraprendere sono state affisse in bacheca. Ad oggi non risultano aperte NC. Le raccomandazioni emerse nel corso delle verifiche ispettive di sorveglianza a cura dell'OdC OMISSIS (del OMISSIS), sono state gestite su modulistica di riferimento e qui vengono riepilogate

- I documenti di registrazione riferiti ai presidi antincendio non sempre riportano il riferimento alle attività di monitoraggio delle scadenze (es. revisione e collaudo estintori). (Par. 9.1).
- Non sempre le registrazioni relative alla periodica consegna DPI risultano complete di tutte le specifiche necessarie per la consegna (es. dettaglio mansioni e date consegne già effettuate). (Par. 9.4).

Le raccomandazioni emerse nel corso dell'Audit Interno del OMISSIS (riportate sotto) sono in gestione come descritto nel modulo Rapporto AC/AP N° 01/2023 e 02/2023 del OMISSIS .

- *Si raccomanda di presidiare con maggiore tempestività il sistema di tracciamento delle inadempienze del personale al regolamento interno da parte delle funzioni incaricate*
- *Si raccomanda di programmare per tempo la formazione ai nuovi preposti, attenzionando la più recente normativa derivante dalla Legge 215/2021*

CONTROLLO DEI FORNITORI/SUBCONTRAENTI E SUBFORNITORI: Tutti i fornitori aziendali qualificati/approvati sono stati riportati in specifico elenco; i dati raccolti in questo documento vengono presi in considerazione per la valutazione annuale dei fornitori critici per la pianificazione del coinvolgimento/sensibilizzazione graduale dei fornitori. Tutti i suddetti fornitori sono oggetto di comunicazione circa la compilazione di apposito questionario che è stato nuovamente rivisto nella sua veste grafica e nei contenuti che sono stati notevolmente ridimensionati per favorire una risposta da parte del soggetto interessato. In generale in passato la collaborazione tra l'organizzazione e i suoi fornitori non è stata proficua. Il grado di coinvolgimento è, come sempre, relativo al "potere contrattuale" ma spesso i risultati non sono stati all'altezza delle aspettative. A tal proposito l'elenco di tutti i fornitori, che riporta tipologia di fornitura e localizzazione geografica per poter redigere il piano di monitoraggio che a giorni prevederà un nuovo invio "a tappeto" a tutti i fornitori che non hanno risposto in passato alle sollecitazioni dell'organizzazione.

Riesame della Direzione del 11/04/2023

N°	Obiettivi individuati nel Riesame	Indicatori		Impegni da parte della Direzione
		Valore attuale	Valore desiderato	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indicatori nell'apposito foglio di Indicatori SA 8000 ▪ Si rimanda al verbale di riunione periodica del OMISSIS per gli obiettivi in ambito sicurezza 			

Data: 11.04.2023

Firme SPT: _____
 Firme SPT: _____
 Firme SPT: _____
 Firme SPT: _____
 Firme SPT: _____