



SINTESI RISULTATI DEL RIESAME DELLA DIREZIONE SUL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE (SA 8000)

A tutti i lavoratori

In data 04/10/2018 la Direzione della Pedevilla S.p.A., in vista dell'audit di rinnovo della certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale ha effettuato il Riesame della Direzione con l'aggiornamento semestrale dei dati.

Si riportano in sintesi i principali risultati :

LAVORO INFANTILE (rif. sez. 4.1 Manuale SA 8000)

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 SA8000, che risultano note a tutti i dipendenti aziendali e agli stakeholders.

Tali procedure sono inoltre rese disponibili anche attraverso il sito internet aziendale.

La Società intende sensibilizzare i propri fornitori ad escludere l'utilizzo di lavoro infantile e minorile ed a supportare iniziative a sostegno dell'educazione dei minori in condizioni di difficoltà.

LAVORO FORZATO (rif. sez. 4.2 Manuale SA 8000)

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 sia ricorso all'utilizzo di lavoro obbligato e/o abbia richiesto depositi di denaro e/o documenti di identità all'atto dell'assunzione.

Il Personale della Pedevilla Spa, al momento della assunzione, viene informato sui propri diritti e doveri di lavoratore.

E' inoltre pubblicata e distribuita a tutti i lavoratori una nota informativa che descrive le caratteristiche del contratto da loro firmato, della busta paga e dei principali ordinamenti contrattuali.



SINTESI RISULTATI DEL RIESAME DELLA DIREZIONE SUL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE (SA 8000)

SALUTE E SICUREZZA (rif. sez. 4.3 Manuale SA 8000)

La Pedevilla Spa è impegnata nel prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali attraverso politiche e procedure idonee, nel pieno rispetto della normativa vigente.

La Direzione ha nominato un RSPP nella persona del Arch. Ciro Sannino che ricopre anche il ruolo di rappresentante interno per la Salute e la Sicurezza (RDSS).

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. 81/2008.

Le azioni di formazione – informazione al personale avvengono tramite corsi e documentazione fornita dal RDSS e relativo test di verifica.

Gli ambienti di lavoro sono stati sottoposti a valutazione dei potenziali rischi in materia di salute e sicurezza come descritto nel DVR aziendale che, al riguardo, non ha evidenziato alcuna criticità.

Presso tutti gli impianti è presente una adeguata cassetta per il primo soccorso.

Si effettua aggiornamento formativo in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente. È stato nominato il Medico Competente. Ad oggi la sorveglianza sanitaria viene effettuata nel rispetto dei protocolli sanitari in atto.

Viene effettuata e verbalizzata presso la sede la simulazione di un'emergenza incendio. La prova sarà ripetuta con frequenza annuale.

L'azienda inoltre si è dotata di un sistema di gestione per la salute e sicurezza in conformità alla norma BS OHSAS 18001 certificato dal 2012. Per questo si prende atto degli obiettivi stabiliti per tale sistema.

E' stato effettuato l'aggiornamento periodico del RLS.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (rif. sez. 4.4 Manuale SA 8000)

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.

Presso tutti gli impianti e le sedi è disponibile copia del CCNL di categoria per qualsiasi esigenza di consultazione da parte dei dipendenti.



SINTESI RISULTATI DEL RIESAME DELLA DIREZIONE SUL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE (SA 8000)

Come da dati di riferimento sono presenti lavoratori iscritti ad associazioni sindacali nonché rappresentanti sindacali.

DISCRIMINAZIONE (rif. sez. 4.5 Manuale SA 8000)

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

Le ricerche di personale e le assunzioni aziendali sono sempre avvenute in base a criteri non discriminatori ma vista la natura della attività il personale risulta in maggioranza di sesso femminile.

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.

La presenza di lavoratori stranieri è fortemente limitata (circa il 2%) in quanto i lavoratori sono assunti in base a "passaggi di appalto" e dunque si ereditano situazioni preesistenti al momento composte in prevalenza di nazionalità italiana.

Non ci sono state segnalazioni da parte dei lavoratori stranieri di particolari bisogni legati alla appartenenza religiosa. Tuttavia la direzione dichiara che, se in futuro ci fossero richieste di tal tipo, sarà assicurato il rispetto delle abitudini culturali e religiose dei lavoratori che si concretizzerà anche nella concessione di permessi religiosi e nella traduzione di materiale informativo (salute e sicurezza, contratti collettivi e individuali, prospetti paghe).

PRATICHE DISCIPLINARI (rif. sez. 4.6 Manuale SA 8000)

La Pedevilla S.p.A. rifiuta l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. e per questo si limita ad applicare quanto previsto dal Contratto di riferimento.

I criteri di base per la retribuzione, l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale sono stabiliti dal CCNL di riferimento.

Nel 2018 sono presenti dei casi di licenziamento. Tutti i casi risultano gestiti in maniera conforme rispetto alla legislazione vigente e al CCNL di riferimento. Si è comunque arrivati a tale decisione solo dopo aver esperito tutte le possibili azioni preliminari.



SINTESI RISULTATI DEL RIESAME DELLA DIREZIONE SUL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE (SA 8000)

ORARIO DI LAVORO (rif. sez. 4.7 Manuale SA 8000)

La Pedevilla S.p.A. si uniforma all'orario di lavoro prescritto dalla legislazione vigente e dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da assicurare due giornate di riposo.

Il ricorso a prestazioni eccedenti e/o al lavoro straordinario ha carattere eccezionale, ed in particolare avviene solo a fronte di impegni imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea, secondo quanto previsto dal vigente C.C.N.L.

Le condizioni contrattuali sono rese note a tutti i dipendenti e oggetto di informazione all'atto dell'assunzione; una copia del CCNL e dei minimi tabellari applicati sono a disposizione dei dipendenti presso l'Ufficio del Personale e sugli impianti.

Il personale che opera presso gli uffici della sede applica una tipologia di orario flessibile e tale da soddisfare le esigenze e necessità personali-familiari di ognuno senza compromettere l'efficienza ed efficacia del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione.

Il personale che svolge attività in esterno effettua orari di lavoro compatibili con i servizi da svolgere. Gran parte di essi pratica lavoro part-time.

In linea con quanto stabilito dal CCNL, il lavoro straordinario e supplementare ha una maggiorazione del 30% e lo straordinario e supplementare festivo del 20%.

REMUNERAZIONE (rif. sez. 4.8 Manuale SA 8000)

I criteri di base per la retribuzione, l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale dei lavoratori della Pedevilla Spa è conforme ai parametri definiti nella contrattazione collettiva di categoria e risulta in ogni caso adeguata per coprire almeno i bisogni essenziali dei nostri collaboratori.

Le retribuzioni sono corrisposte nel rispetto delle tempistiche previste dal CCNL nazionale (per i dipendenti di aziende dei pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo) e degli accordi interni stabiliti tenendo conto del recente rinnovo.

Le retribuzioni sono corrisposte mensilmente mediante corresponsione di bonifici bancari (in linea con le esigenze individuali).

Le buste paga risultano redatte in modo chiaro e conforme alle prescrizioni vigenti.



SINTESI RISULTATI DEL RIESAME DELLA DIREZIONE SUL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE (SA 8000)

L'Ufficio personale è disponibile a fornire eventuali richieste di chiarimenti da parte dei dipendenti aziendali.

Attualmente la Società eroga dei Premi di produzione legati a parametri di produttività di redditività aziendale ed individuale, secondo quanto stabilito dal CCNL di riferimento.

L'azienda attua inoltre una politica di gestione delle performances individuali a cui è collegato un sistema di incentivazione basato su criteri oggettivi di valutazione

SISTEMA DI GESTIONE (rif. sez. 4.9 Manuale SA 8000)

Politica per la Responsabilità Sociale

L'azienda ha definito una "politica per la responsabilità sociale" in conformità alla norma SA8000:2014, consegnata e spiegata a tutti i lavoratori mediante incontro formativo e affissa in bacheca. Risulta inoltre pubblicata sul sito internet aziendale.

Si valuta tale politica adeguata

Riesame della Direzione

Il presente Riesame della Direzione segue l'analisi dei rischi e la riunione del SPT. Per la relativa elaborazione sono prese in ingresso le informazioni riportate nei documenti sopracitati. Il prossimo Riesame della Direzione sarà effettuato entro un anno dal presente. Nel periodo intermedio si provvederà a redigere un verbale di riesame relativo allo stato di avanzamento delle attività programmate in output al presente Riesame.

Pianificazione ed implementazione.

Nella fase di pianificazione del sistema si è tenuto conto degli interessi dei principali stakeholder identificati, che sono: lavoratori, fornitori, istituzioni, e i nostri clienti.

Successivamente sono stati considerati anche: sindacati, istituti di controllo e associazioni di categoria

Nell'implementazione è stata data attenzione al coinvolgimento degli stakeholder come di seguito descritto



SINTESI RISULTATI DEL RIESAME DELLA DIREZIONE SUL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE (SA 8000)

- I lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento e la loro partecipazione all'implementazione del sistema sono stati resi possibili grazie a momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.
- I sindacati: I principali sindacati sindacato sono stati informati del percorso iniziato per la certificazione di conformità alla norma SA8000.
- I fornitori: Scopo di questo primo screening è stato l'individuazione di fornitori differenziati per settore merceologico, in modo da inviare a loro la documentazione che abbiamo ritenuto utile per iniziare il percorso di acculturamento/adesione alla filosofia SA8000, e poter quindi rilevare i settori merceologici più critici relativamente agli standards SA8000
- Le istituzioni, istituti di controllo (funzionari della pubblica amministrazione): Pedevilla Spa sottolinea il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.
- I clienti: i nostri clienti possono essere la pubblica amministrazione e le aziende private. Pedevilla Spa mantiene un rapporto diretto e costante con tali clienti, e viene costantemente monitorato ai fini della loro soddisfazione sul servizio fornito. I clienti vengono informati sull'impegno della società sull'applicazione della norma SA8000.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA 8000:2014. Nell'organigramma aziendale si è individuato il nuovo SPT e il Comitato per la salute. Verrà riproposto nel corso del 2019 l'incontro con le RSA alle quali si descriverà il percorso intrapreso chiedendo sia di intervenire attivamente nella nomina del RLSA8000 sia di fungere da punto di riferimento e di aiuto nel processo di implementazione della norma.

I lavoratori stanno eleggendo i propri rappresentanti SA 8000 anche nelle rimanenti aree affinché siano sistema di confronto fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale.



SINTESI RISULTATI DEL RIESAME DELLA DIREZIONE SUL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE (SA 8000)

Per la procedura di elezione del RLSA8000 risulta eletta per l'area nord Fulvia Nicola e per l'area Centro EST Gianluca Zupone e per l'area Centro Miriam Giacchero. Tale risultato è reso pubblico a tutti i lavoratori.

Identificazione e valutazione dei rischi

E' stata appena effettuata la verifica della valutazione che è stata approvata dal SPT. Il documento serve come riferimento del riesame

Si decide che semestralmente la valutazione verrà sottoposta ad una analisi di adeguatezza.

Formazione del personale e sviluppo delle capacità (Capacity Building)

Come premessa generale si sottolinea come d'accordo con l'Organismo di Certificazione l'implementazione del sistema di gestione sta avvenendo con un programma progressivo che porterà entro un triennio tutti i lavoratori ad essere integrati nel sistema.

Di conseguenza i lavoratori verranno formati tutti in maniera scaglionata.

I lavoratori interessati a questo step sono stati circa 70 per circa 140 ore di formazione erogate prevalentemente nell'area Centro. Inoltre si è provveduto ad informare i già formati sugli aspetti della nuova norma. Presso gli impianti previsti per il nuovo step si è svolto un incontro formativo con spiegazione dei concetti salienti di cui è composto il sistema e sulla norma SA 8000, è stato commentata e condivisa la Politica per la SA8000 aziendale ed è stato distribuito a tutti i partecipanti un documento informativo sul sistema SA 8000 contenente anche la procedura per le segnalazioni-reclami; al termine dell'incontro i partecipanti hanno compilato e consegnato alla docenza il test.

Gli esiti dei Test e gli audit effettuati sono soddisfacenti e non evidenziano carenze sostanziali.

E' stato emesso un nuovo piano formativo per il 2019. E' in corso di applicazione la AP 02/17 che vuole incrementare il nr. di formatori sul sistema al fine di renderlo più immediato e prossimo ai vari impianti.



SINTESI RISULTATI DEL RIESAME DELLA DIREZIONE SUL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE (SA 8000)

Monitoraggio delle attività

Il controllo del rispetto dei requisiti SA 8000 è garantito dall'attuazione del programma di audit interni; è garantita inoltre l'analisi delle segnalazioni degli stakeholder al fine di monitorare in modo continuo l'efficacia del Sistema adottato e valutarne i risultati.

Ad oggi non si registrano casi di reclami – segnalazioni.

Dall'audit interno effettuato su SGRS non sono emersi rilievi. Risultano gestiti attraverso il ricorso ad azioni correttive e preventive. Alcuni sono in corso di risoluzione

Gestione dei fornitori e degli appaltatori

L'azione della Pedevilla S.p.A. nei confronti dei fornitori si esplica attraverso:

- il coinvolgimento di un numero sempre maggiore di fornitori al rispetto della norma SA8000 e la
- loro sensibilizzazione sui temi della responsabilità sociale onde estendere l'applicazione di questi principi all'intera catena di fornitura.
- Un sistema di qualifica e valutazione dei fornitori per mezzo di una dichiarazione formale di
- adesione, da parte degli stessi fornitori, ai principi della responsabilità sociale.

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000:2014, si definiranno nuovi criteri di criticità che tengano conto della valutazione dei rischi significativi di non conformità da parte di fornitori/subappaltatori, agenzie per l'impiego private e sub-fornitori; una volta definiti i nuovi requisiti si procederà ad una rivalutazione per definire quelli critici ed indirizzare ad essi particolari modalità di monitoraggio.

Nel frattempo si è proseguito a porre particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché da essa espressamente richiesto, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva, di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

A tutti i fornitori è stato richiesto di aderire ad un protocollo etico.

Al momento il piano degli audit sui fornitori rimane quello già definito ed allegato.



SINTESI RISULTATI DEL RIESAME DELLA DIREZIONE SUL SISTEMA DI RESPONSABILITA' SOCIALE (SA 8000)

Successivamente si è provveduto a classificarli nelle classi di rischio bassa, media ed alta ed irraggiungibili. Si è deciso di effettuare almeno 12 audit presso i fornitori coinvolgendo tutti quelli di criticità alta e media. Nella definizione dei nuovi contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA 8000:2014 e che si dimostrano disposte a migliorare il loro sistema di gestione.

Segnalazione e trattamento dei rilievi

Ad oggi non sono pervenute segnalazioni/reclami da parte dei dipendenti aziendali e da altre parti interessate; a tutti i dipendenti, mediante addestramento ed informazione sono state diffuse le procedure relative all'inoltro di reclami/segnalazioni a RDSA/RLSA. Risultano aperte dal SPT le cassette presenti sugli impianti con apposito verbale.

Azioni Correttive e preventive

Sull'argomento legato agli straordinari si è aperta una azione correttiva che è in corso di attuazione

Azioni Preventive

Una azione preventiva si è aperta per la formazione dei formatori. Si veda registro ac\ap

Verifica esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Oltre alla Politica ed il codice di condotta aziendali sono\saranno trasmessi\diffusi ai dipendenti e ai stakeholder presenti nell'Elenco Stakeholder anche il riesame, il bilancio sociale e una sintesi dei risultati degli audit di Ottobre 2018. L'elenco delle parti interessate è stato aggiornato. Un estratto del presente Riesame sarà reso disponibile su sito internet aziendale per relativa comunicazione a tutte le parti interessate aziendali.

Ad oggi non ci sono casi di richieste/documenti contrattuali inerenti l'esecuzione di verifiche sul rispetto degli adempimenti SA 8000.

Roma 8 Ottobre 2018

Pedevilla S.p.A.
Amministratore Delegato
(Alfonso Pedevilla)

