



BILANCIO SOCIALE RIESAME DELLA DIREZIONE

SA 8000:2014

SPT & DG
Data : 18 MAGGIO 2018

In data odierna, la Direzione di Olip Italia, in collaborazione con l'SPT, si è riunita per il riesame aziendale relativo allo standard SA 8000, in occasione della prossima verifica da parte di ente terzo.

Argomento principale della riunione è l'impegno a rispettare tutti i requisiti previsti dal nuovo standard SA 8000 e dalle leggi nazionali vigenti, nonché chiusura e gestione delle Non Conformità e/o Osservazioni aperte in sede della scorsa verifica di mantenimento avvenuta il 20 novembre 2017.

Opuscolo informativo SA 8000, codice etico e politica aziendale, oltre che le procedure di sistema, sono affissi in bacheca e visibili a tutti i lavoratori.

Il Riesame è sottoscritto e redatto dal SPT ed approvato dalla Direzione aziendale.

Tutti i documenti di sistema sono disponibili, per chi ne fa richiesta, presso gli uffici.

Nell'ottica di un maggior coinvolgimento di tutte le parti interessate, il seguente riesame è reso disponibile sia negli uffici che nel sito aziendale.

INDICE

1.	Analisi delle attività del sistema SA 8000 e dei risultati rispetto agli obiettivi prefissati.....	4
a.	La politica etica aziendale.....	4
b.	Stato dei documenti del sistema sa 8000:2014.....	4
c.	Segnalazione dei lavoratori	4
b.	Analisi dei requisiti di responsabilità sociale.....	5
b.1.	Lavoro infantile.....	5
b.2.	Lavoro obbligato.....	8
b.3.	Salute e sicurezza.....	9
b.4.	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	12
b.5.	Discriminazione	13
b.6.	Pratiche disciplinari	16
b.7.	Orario di lavoro.....	16
b.8.	Retribuzione	17
b.9.	Sistema di gestione.....	19
b.10.	Comunicazioni	21
2.	GESTIONE NON CONFORMITA'	21
3.	Obiettivi definiti per il 2018.....	22

1. ANALISI DELLE ATTIVITÀ DEL SISTEMA SA 8000 E DEI RISULTATI RISPETTO AGLI OBIETTIVI PREFISSATI.

a. La politica etica aziendale

Obiettivo principale dell'azienda è il coinvolgimento di tutte le parti interessate, riguardo il proprio sistema di gestione etico, attraverso:

- diffusione della propria politica interna,
- apposite riunioni informative,
- comunicazioni e pubblicazioni affisse in bacheca

b. Stato dei documenti del sistema sa 8000:2014

I documenti aziendali sono conformi allo standard internazionale.

Le procedure aziendali per la gestione del Sistema di Responsabilità Sociale aziendale risultano essere conformi ed idonee rispetto alle specifiche della norma SA 8000:2014 e degli obiettivi aziendali in merito.

c. Segnalazione dei lavoratori

Le segnalazioni ed i reclami dei lavoratori riguardanti l'etica vengono comunicate attraverso vari mezzi, tra cui circolari ai fornitori ed ai clienti, bacheche aziendali, sindacati.

I lavoratori potranno poi consegnare anche in forma anonima le lamentele sia attraverso via telefonica, documento scritto, per posta o per fax e/o per mezzo della figura del RLSA8000.

Sono state inoltre introdotte nella sede centrale e nei negozi di Peschiera e Verona delle "cassettine di segnalazioni e reclami SA 8000" dove si possono inserire in maniera anonima tutte le segnalazioni al riguardo.

Si evidenzia che ad oggi¹ non sono pervenuti reclami da parte dei lavoratori.

¹ Fino al 18/05/2018

b. Analisi dei requisiti di responsabilità sociale

b.1. Lavoro infantile

Olip Italia spa ed i negozi di Verona e di Peschiera non utilizzano e non intendono in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. All'atto dell'assunzione, al lavoratore viene richiesta una copia del documento di identità al fine di accertarne con esattezza l'età.

Tale prassi aziendale permette di escludere nella maniera più assoluta che un minore possa essere impiegato nell'azienda.

Olip, come richiesto dalla norma SA 8000, ha provveduto a stendere una procedura per la tutela dei giovani lavoratori.

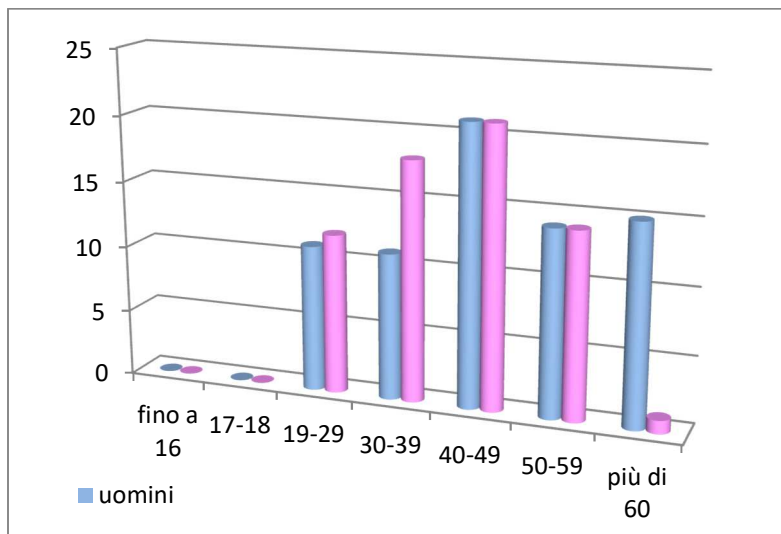
Tal procedura si pone come obiettivo la tutela degli eventuali giovani lavoratori minorenni (16 ÷ 18 anni) impiegati in azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocinio. Olip infatti riconosce comunque l'importanza del lavoro come modalità di sviluppo personale e professionale e nel rispetto delle normative vigenti in materia, offre ai giovani la possibilità di svolgere stage e tirocini all'interno dei propri servizi.

Si provvederà come previsto dal piano di monitoraggio a tener sotto controllo la presenza di giovani lavoratori presso i fornitori e nella sede Olip.

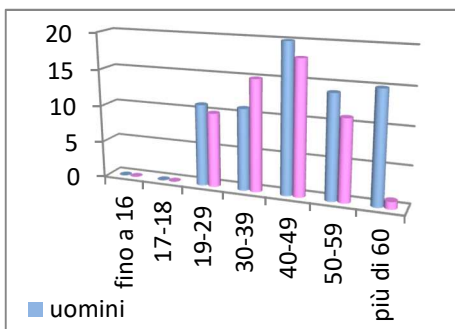
- **Come si può osservare dai grafici la fascia di età più elevata è quella ricompresa tra i 40-49 anni.**

□ **Ripartizione del personale per fasce d'età – OLIP sede e Negozi**

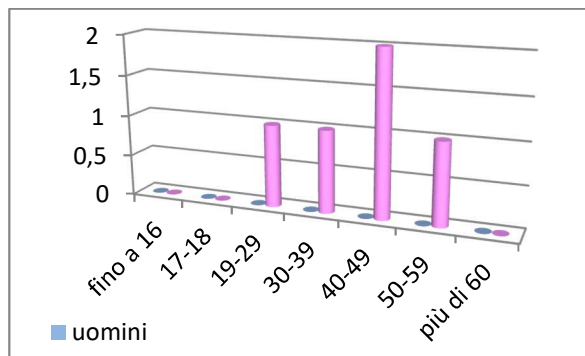
fascia d'età	uomini	donne	% sul totale
<i>fino a 16</i>	0	0	0%
<i>17-18</i>	0	0	0%
<i>19-29</i>	11	13	16.78%
<i>30-39</i>	16	17	23.07%
<i>40-49</i>	20	23	30.06%
<i>50-59</i>	15	15	20.09%
<i>più di 60</i>	12	1	9.090%
totale	74	69	143
	143		



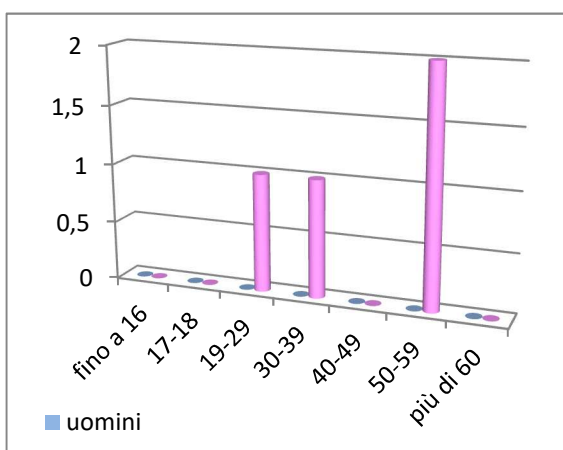
Di seguito si evidenziano i grafici distintamente per i vari stabilimenti:



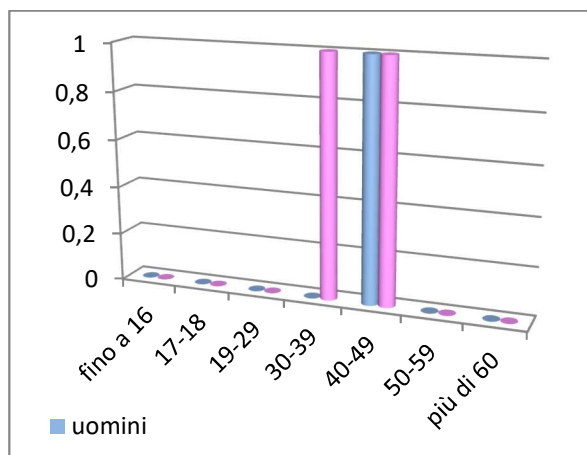
Stabilimento "sede" di Colà di Lazise (VR)



Negozio presso "sede" di Lazise (VR)



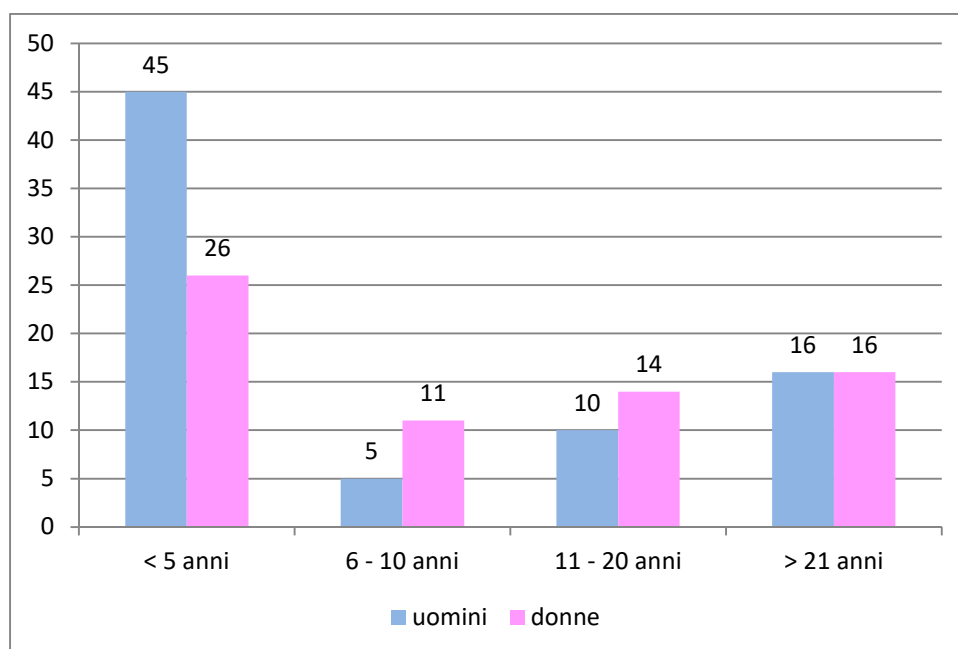
Negozio di Peschiera del Garda (VR)



Negozio di Verona

☐ -anzianità aziendale

sesso	fasce anzianità				totale
	< 5 anni	6 - 10 anni	11 - 20 anni	> 21 anni	
uomini	45	5	10	16	76
donne	26	11	14	16	66
totale	71	16	24	32	143



INDICATORE

Obiettivo: assenza di lavoratori minorenni

Azione: assunzione di personale maggiorenne

Risorse: politica aziendale

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: Direzione/RRU

Indicatore: età del lavoratore più giovane

Esito: 0 lavoratori minorenni in azienda

b.2. Lavoro obbligato

Il lavoro svolto da tutto il personale di Olip Italia Spa e da tutte le aziende del Gruppo consociate, è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o di altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

Il personale di Olip Italia spa non lascia mai in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. Olip offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, può rivolgersi al consulente del lavoro dell'azienda.

Tutti i lavoratori ricevono e firmano per accettazione la lettera di assunzione.

Olip Italia spa non ha mai concesso prestiti ai propri lavoratori, poiché questo non rientra nella missione aziendale.

Amaggio 2018 non sono stati segnalati reclami in merito a lavoro obbligato.

INDICATORE

Obiettivo: assenza di lavoro obbligato

Azione: monitoraggio assenza lavoro obbligato

Risorse: RLS8000

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: Direzione/ RGSE

Indicatore: N.1 segnalazioni di denuncia di presenza in azienda di lavoro obbligato

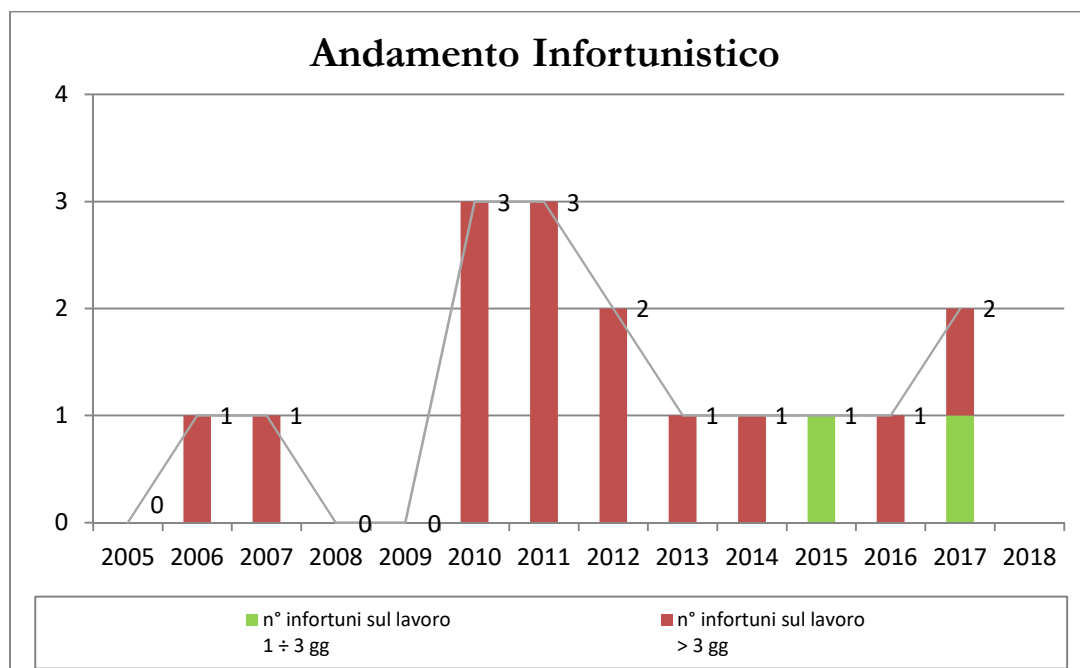
Esito: 0 segnalazioni

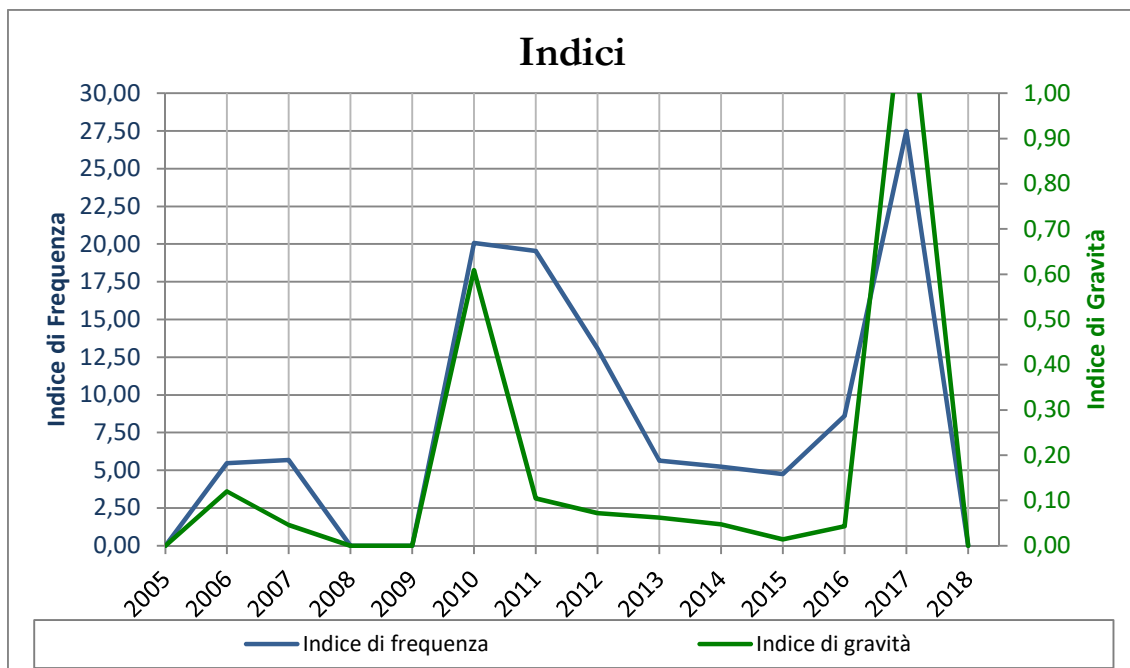
b.3. Salute e sicurezza

Olip è impegnata a garantire a tutti i suoi lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare le misure adeguate per prevenire ed evitare incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso lo stabilimento o i negozi

Anno	ore tot. Lavorate	n° tot infortuni sul lavoro	n° infortuni in itinere	n° infortuni sul lavoro 1 ÷ 3 gg	n° infortuni sul lavoro > 3 gg	Σ gradi inabilità	n° infortuni sul lavoro mortali	giorni complessivi inabilità
2005	182807	0	1	0	0	0	0	0
2006	182852	1	1	0	1	0	0	22
2007	176130	1	0	0	1	0	0	8
2008	163208	0	0	0	0	0	0	0
2009	140361	0	1	0	0	0	0	0
2010	149462	3	0	0	3	0	0	91
2011	153492	3	0	0	3	0	0	16
2012	153068	2	0	0	2	0	0	11
2013	177271	1	1	0	1	0	0	11
2014	191183	1	0	0	1	0	0	9
2015	211013	1	0	1	0	0	0	3
2016	116161	1	0	0	1	0	0	5
2017	72713*	2	2	1	1	0	0	92
2018*		0	0	0	0	0	0	0

*dato da inizio 2018 a maggio





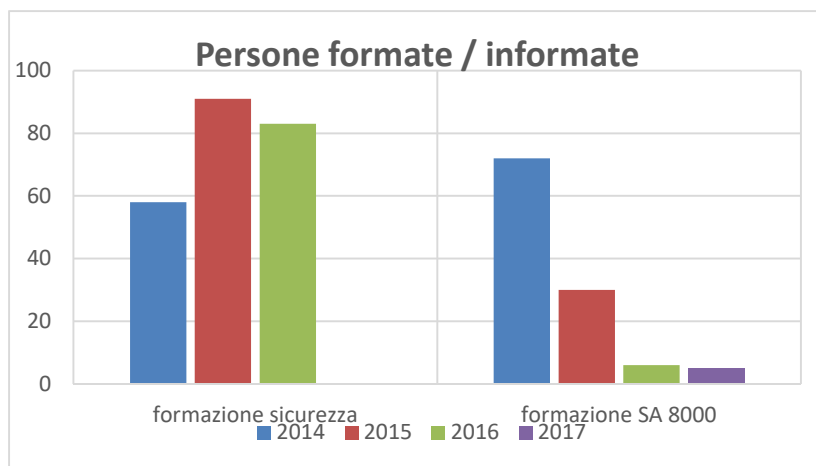
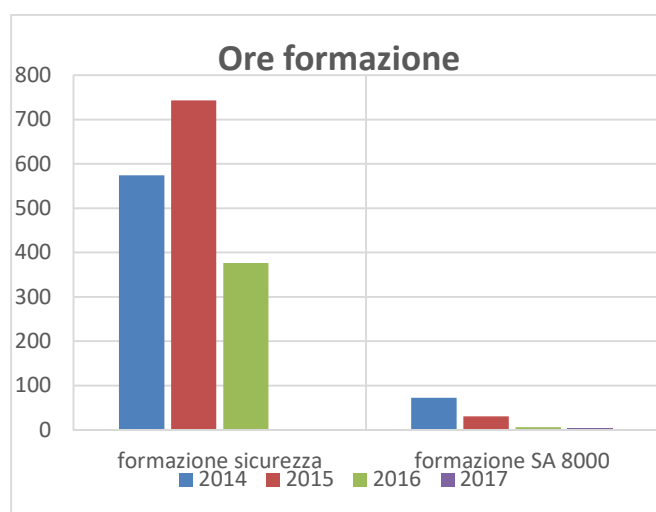
Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, tali rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, Olip Italia spa ha posto in essere le seguenti azioni:

- Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione per la Salute e Sicurezza, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;
- Nomina degli addetti antincendio e primo soccorso;
- Elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- Nomina del Medico Competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria ai lavoratori;
- Redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08 e smi, che identifica tutti i rischi connessi con le attività di Olip Italia spa e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli.
- Nomina di un Comitato per la salute e la sicurezza, con il compito di condurre verifiche periodiche e formali al fine di effettuare una valutazione dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza.

Olip Italia spa garantisce inoltre che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato.

	<i>ore</i>			
	2014	2015	2016	2017
formazione sicurezza	574	743	376	0
formazione SA 8000	72	30	6	4

	<i>persone</i>			
	2014	2015	2016	2017
formazione sicurezza	58	91	83	0
formazione SA 8000	72	30	6	5



Formazione anno 2018

La formazione, sia per quel che riguarda la sicurezza che per l'etica, relativa all'anno 2018, è stata pianificata (vedi programma di formazione aziendale) ed ad oggi in fase attuazione.

E' stato infatti approvato un piano formativo con il conto formazione FONDIMPRESA.

INDICATORE

Obiettivo : 0 infortuni,, ovvero proseguire attività di monitoraggio del livello e delle cause di infortunio

Azione: tenere sotto costante controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre.

Risorse: copia registro infortuni

Tempo : obiettivo permanente

Responsabile: Comitato S&S

Indicatore: n. infortuni/anno/n. giorni totali di prognosi, n. soggetti coinvolti

Esito: 0 infortuni

b.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Viene rispettato il C.C.N.L. relativo ai calzaturifici industriali e vi è un regolamento interno.

Esiste dei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori che non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

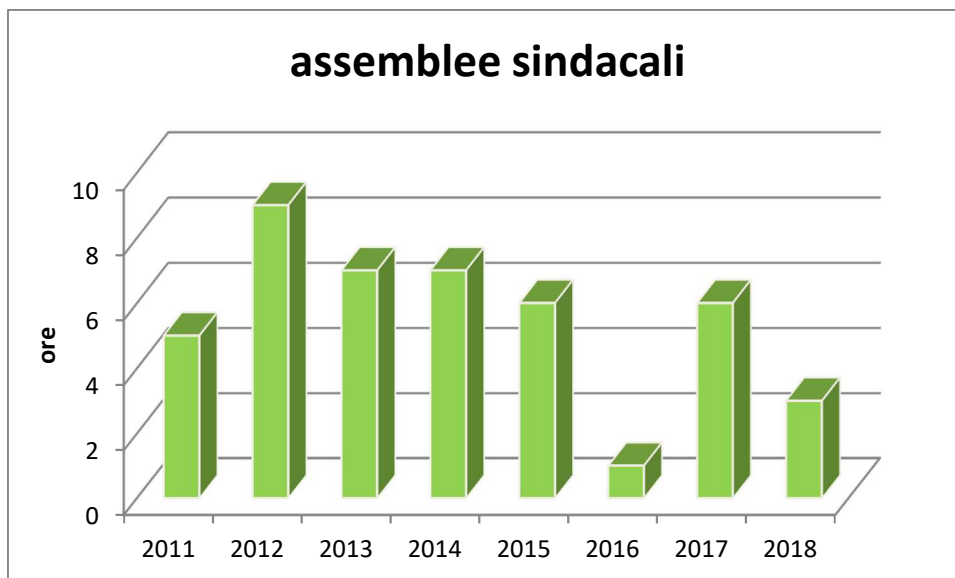
Attualmente il numero di lavoratori iscritti ai sindacati è di 15 lavoratori.

Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori convocano almeno una volta all'anno.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

Nel 2017 non si è registrato nessun reclamo in questo ambito e nessuna ora di sciopero.

Assemblee sindacali		
2011	5	ore
2012	9	ore
2013	7	ore
2014	7	ore
2015	6	ore
2016	7	ore
2017	6	ore
2018	3	ore



INDICATORE

Obiettivo: continuare a consentire l'esercizio della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva

Azione: monitoraggio assenza limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva

Risorse: RGSE, RLSA8000, verbali di assemblea

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: SPT

Indicatore: n.1 segnalazioni o denunce di limitazioni e mancato esercizio della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva.

Esito: 0 segnalazioni

b.5. Discriminazione

Olip non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

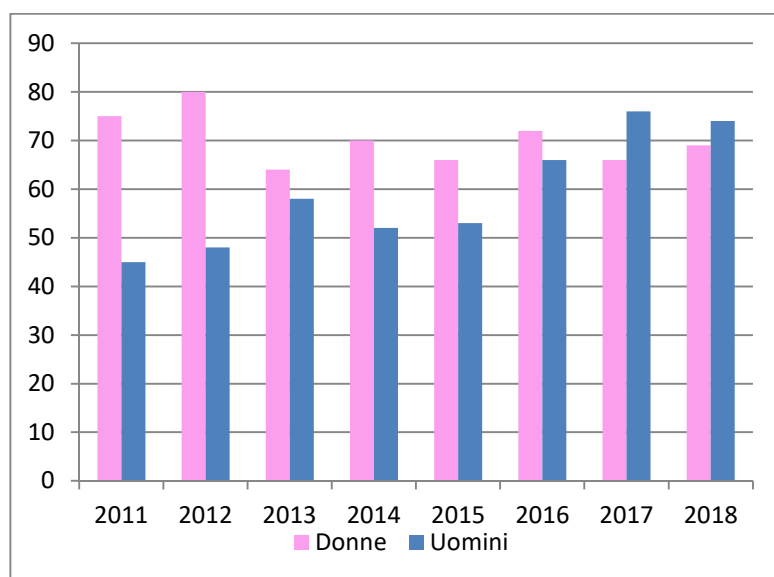
Olip non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire i principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi alla razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

Olip non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Per prevenire eventi discriminatori Olip ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

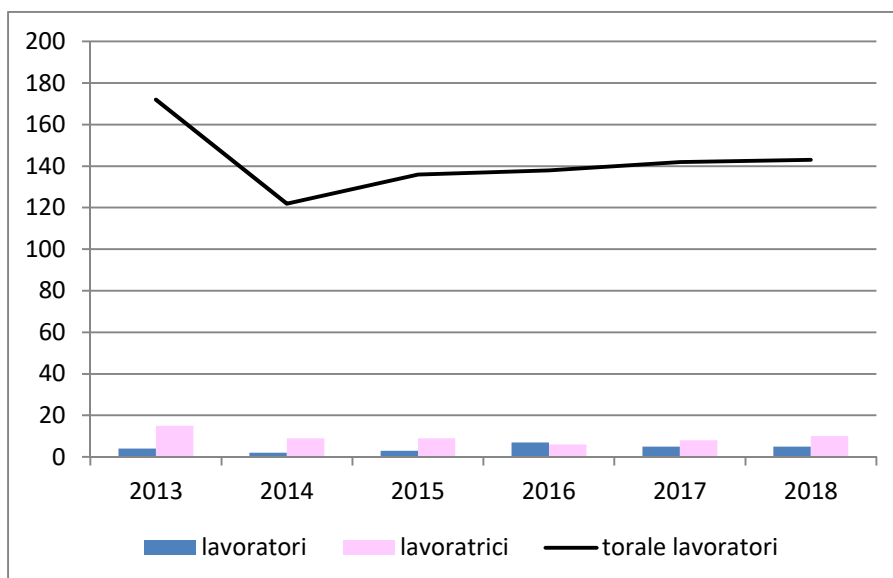
Suddivisione del personale

anno	Donne	Uomini	totale
2011	75	45	120
2012	80	48	128
2013	64	58	122
2014	70	52	122
2015	65	71	136
2016	66	72	138
2017	66	76	142
2018*	69	74	143



a.1.1. Lavoratori extra comunitari

anno	lavoratori	lavoratrici	totale lavoratori
2011	2	12	136
2012	1	14	150
2013	4	15	172
2014	2	9	122
2015	3	9	136
2016	7	6	138
2017	5	8	142
2018	5	10	143



Analisi rilevazione clima aziendale – ANNO 2018

Data la difficoltà di raccolta dati attraverso i questionari di valutazione clima aziendale, si è deciso, con l'inizio del nuovo anno, di effettuare tal analisi tramite interviste a campione con RLS e personale suddiviso per reparto, per facilitare l'attività.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro operato verrà quindi effettuata un'indagine circa il clima aziendale nel mese di giugno 2018.

Ad oggi comunque non si registrano reclami o segnalazioni che possono dare evidenza di problematiche tra lavoratori o tra lavoratori e la Direzione.

.

INDICATORE

Obiettivo: monitoraggio del clima aziendale e dei rapporti personali e professionali

Azione: distribuzione dei questionari di rilevazione clima aziendale

Risorse: RSGE

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: SPT

Indicatore: numero di segnalazioni indicanti discriminazione

Esito: 0 segnalazioni

b.6. Pratiche disciplinari

Olip Italia Spa e tutte le aziende del gruppo consociate, non attuano e non sostengono l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica. I provvedimenti disciplinari adottati sono regolamentati dal CCNL di settore applicato e messo a disposizione di tutti i lavoratori.

Olip Italia spa fa un uso limitato dei procedimenti disciplinari, in prevalenza si tratta di richiami verbali o scritti, limitato è l'uso di multe e nel caso siano presi tali provvedimenti, questi non hanno alcun riflesso negativo sull'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori.

Ad oggi non sono stati effettuati provvedimenti disciplinari.

INDICATORE

Obiettivo: nessuna emissione di pratiche disciplinari

Azione: analisi dei richiami presenti

Risorse: Direzione

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: RGSE/Direzione

Indicatore: n. provvedimenti emessi

Esito: 0 provvedimenti

b.7. Orario di lavoro

L'azienda si uniforma all'orario di lavoro prescritto dalla legislazione vigente, ovvero in 40 ore settimanali come previsto dal contratto nazionale. L'orario di lavoro ordinario normale è di 8 ore giornaliere, dal lunedì al venerdì secondo la seguente fascia oraria:

- addetti di ufficio: 8,00/12,10 - 13,50/18,00
- addetti alla produzione: 7.25/12,05 - 13,25 /17,05

Il sabato e la domenica l'azienda è chiusa, sono operativi lo spaccio aziendale e i negozi di Peschiera e Verona con il seguente orario:9.00/12.30-15.00/19.30

La pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi sono concordate dai lavoratori con i loro responsabili. Il piano delle ferie infatti viene sempre pianificato di comune accordo ed in tempi ampi tali da permettere un efficace gestione delle sostituzioni. Il ricorso a lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dal proprio responsabile ed è remunerato secondo quanto previsto dal CCNL e dalle leggi in vigore. Permessi sono concessi in funzione delle necessità dei lavoratori.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze eccezionali e di breve durata, accettato in maniera volontaria e spontanea dai lavoratori e preventivamente autorizzato dalla direzione in azienda. Fino ad oggi non vi è stato nessun tipo di reclamo per imposizione aziendale di lavoro straordinario. Sono presenti inoltre, forme di lavoro part time. I part time è definito in fase di assunzione o su richiesta del lavoratore sulla base del CCNL.

Il rapporto tra ore straordinarie effettuate e numero di dipendenti è registrato su un apposito file di sistema in excel, (**RIEPILOGO STRAORDINARI rev 02 del 04/05/2018**) che viene costantemente aggiornato mese per mese e monitorato come da procedura PE 11 "MONITORAGGIO STRAORDINARI".

Tale file costituisce un allegato a questo riesame.

INDICATORE

Obiettivo: mantenere il lavoro straordinario entro i limiti di legge

Azione: monitorare mensilmente le ore straordinarie, applicare lo straordinario solo in caso di necessità

Risorse: Direzione

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: RGSE/direzione

Indicatori: n. situazioni critiche per ore straordinario oltre il limite

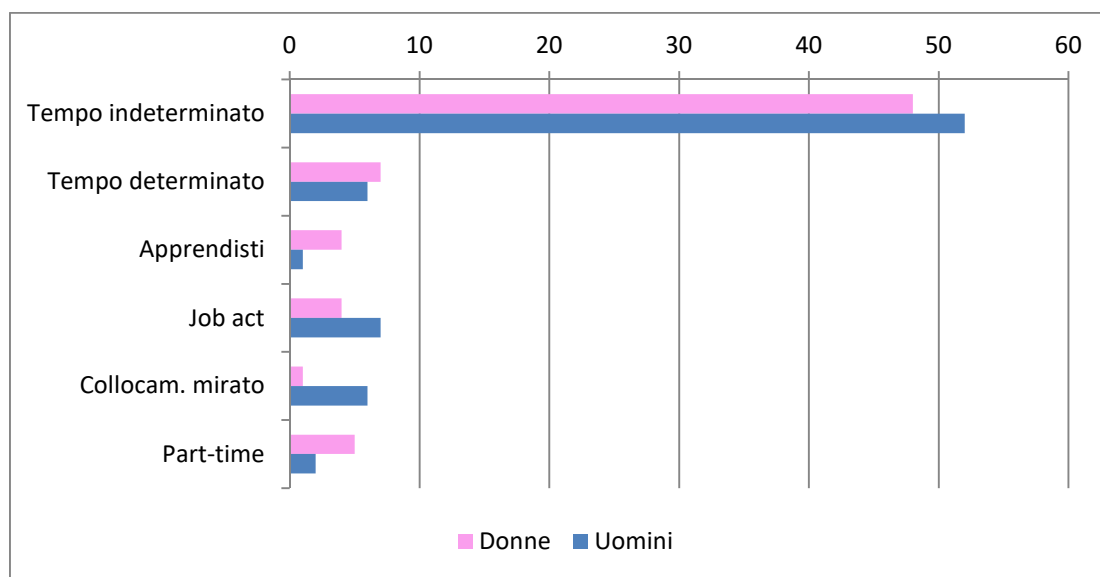
Esito: 2 casi su 142

b.8. Retribuzione

Olip corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva applicata. Tutti i lavoratori di Olip risultano retribuiti su base oraria facendo riferimento alle tabelle contrattuali contratto integrativo territoriale, sono inoltre previste ulteriori indennità economiche aggiuntive stabilite nel regolamento interno. Le retribuzioni vengono erogate mensilmente. L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione mediamente superiore ai minimi definiti nel contratto collettivo di settore.

Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori. Le retribuzioni vengono consegnate tramite bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal lavoratore all'atto di assunzione.

	Donne	Uomini	% sul totale
Tempo indeterminato	48	52	69,9%
Tempo determinato	7	6	9,1%
Apprendisti	4	1	3,5%
Job Act	4	7	7,7%
Collocamento mirato	1	6	4,9%
Part-time	5	2	4,9%
	69	74	143



INDICATORE

Obiettivo: mantenere 0 segnalazioni in materia di contratto e busta paga

Azione: corretta applicazione del CCNL

Risorse: RRU

Tempo: ad ogni aggiornamento del CCNL di riferimento

Responsabile: RRU

Indicatore: n. segnalazioni presenti

Esito: 0 segnalazioni

b.9. Sistema di gestione

Olip ha creato un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla nuova norma SA 8000:2014 attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e delle altre parti interessate e gestito tramite la seguente documentazione:

- Manuale della responsabilità sociale*, che descrive il sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento
- Politica di Responsabilità sociale*, Il documento, che è stato pubblicato sul sito aziendale ed è affisso nella bacheca centrale dell'azienda, comprende l'impegno della Società a conformarsi a tutti i requisiti indicati dalla norma, alle leggi nazionali ed ai documenti internazionali, continuando ad effettuare il monitoraggio delle attività e dei risultati in un'ottica di miglioramento continuo.
- Le procedure*, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA 8000:2014.
- Le registrazioni* che danno evidenza che il sistema è operante e correttamente gestito.

Di seguito vengono riportate in un riepilogo, le principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione:

✓ Formazione e coinvolgimento del personale

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata nel 2014, ed è tutt'ora in fase di attuazione.

✓ Dialogo con le parti interessate

Olip ha identificato tutte le principali parti interessate, alle quali è stata inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'azienda. Sul sito aziendale è stato creato un apposito spazio dove pubblicare i documenti relativi alla gestione del sistema di responsabilità sociale.

Olip ha individuato i suoi stakeholders nel modo seguente:

stakeholders interni:

soci

dipendenti

stakeholder esterni:

clienti

fornitori

associazioni industriali
Organizzazioni sindacali
Consulenti

✓ Social Performance Team

E' stato costituito un social Performance Team (SPT), per applicare tutti gli elementi dello standard.

Il Team include una rappresentanza equilibrata di:

- rappresentante dei lavoratori SA 8000
- management
- RSGE

Nella Procedura PE08 si descrivono i ruoli e le responsabilità del SPT.

✓ Controllo dei fornitori

Come richiesto dalla norma, Olip ha avviato la qualifica dei fornitori e subappaltatori e sub fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso una lettera di impegno con il quale il legale rappresentante della ditta fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma. E' stato inoltre inviato un questionario informativo sugli argomenti della nuova norma SA 8000:2014, attraverso il quale l'azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità.

Nel processo di adeguamento allo standard SA 8000 sono stati considerati i fornitori e subfornitori in base alla loro capacità di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto da essa ma per la possibilità concreta di estendere il rispetto ai principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

A tutti i fornitori è stata inviata la richiesta di adesione agli impegni SA8000 con l'accettazione di adesione ai principi SA 8000.

✓ Verifiche ispettive

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne svolte da uno studio di consulenza.

b.10. Comunicazioni

Comunicazione interna

Obiettivo permanente dell'azienda è la comunicazione interna verso il personale in essere per la diffusione dei principi etici e degli strumenti e prassi in atto per il rispetto e sviluppo degli stessi. Sono presenti bacheche dov'è possibile trovare la politica etica aziendale, sia nelle sede principale che nei negozi.

Comunicazione esterna

La comunicazione verso l'esterno dei principi etici propri del sistema di gestione viene effettuata attraverso diverse forme di comunicazione:

- mail
- circolari
- sito internet
- diffusione verso clienti e fornitori di documentazione divulgativa.

INDICATORE

Obiettivo: svolgere sessioni formative in tema di SA 8000

Azione: piano di formazione

Risorse: studio di consulenza

Tempo: continuo

Responsabile: RGSE/SPT

Indicatore: n. personale formato sui tempi dello standard SA 8000 sul totale dei dipendenti

Esito: corsi di formazione in fase di attuazione

2. GESTIONE NON CONFORMITA'

Dall'ultimo riesame della Direzione svolto, in seguito ad audit interno, sono state aperte delle Non Conformità, segno di una sufficiente attenzione da parte del personale interno nella gestione delle Non conformità mediante gli strumenti di sistema.

Tutte le non conformità sono state prese in carico e sono state formulate e pianificate le opportune azioni di trattamento, al fine di una efficace chiusura delle NC stesse.

3. OBIETTIVI DEFINITI PER IL 2018

Sulla base di quanto sopra esposto e sulla base delle strategie aziendali è stato elaborato e condiviso un unico programma di miglioramento/obiettivi per l'anno 2018.