



BILANCIO SOCIALE RIESAME DELLA DIREZIONE

SA 8000:2014

Data : 28/04/2017

Social Performance Team

- ✓ *Cristian Oliosi-Alta Direzione Olip Italia*
- ✓ *Giampietro Dalle Vedove-Responsabile del personale*
- ✓ *Catia Sattin-Rappresentante del sindacato*
- ✓ *Solini Giuseppe-Responsabile Pellame*
- ✓ *Mauro Evangelisti- Rspp Olip Italia*

Olip Italia spa e tutte le società del gruppo Olip e tutti i suoi fornitori, hanno deciso di implementare delle politiche orientate al rispetto dei diritti dei lavoratori ed all'innalzamento della qualità del lavoro e della vita.

La norma SA 8000 è uno Standard la cui certificazione consta l'impegno etico e sociale delle Aziende che concilia etica d'impresa e generazione di profitto. Pensata secondo lo schema generale delle norme internazionali relative ai Sistemi Qualità, la norma SA 8000 si basa sul rispetto dei principi etici sanciti dalle Nazioni Unite nella Dichiarazione dei Diritti del Fanciullo, delle Convenzioni ILO (International Labour Organization), nonché dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo.

Il presente Bilancio SA 8000 è lo strumento che Olip Italia spa ha deciso di utilizzare, con lo scopo di fornire agli *stakeholders* e a chiunque sia interessato un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della norma SA 8000 adottata in azienda, dei risultati e degli obiettivi futuri di miglioramento, nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione.

In data odierna il Social Performance Team di Olip Italia spa si è riunito per il riesame aziendale relativo allo standard SA 8000, in occasione della transizione alla nuova SA 8000:2014.

Argomento principale della riunione è l'impegno a rispettare tutti i requisiti previsti dal nuovo standard SA 8000 dalle leggi nazionali vigenti.

Il Bilancio SA8000 è consultabile direttamente in azienda e sul sito aziendale; il Riesame è sottoscritto e redatto dal SPT ed approvato dalla Direzione aziendale.

Tutti i documenti sono disponibili per chi ne fa richiesta.

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.....	4
b.1.	Lavoro infantile.....	4
b.2.	Lavoro obbligato.....	7
b.3.	Salute e sicurezza.....	8
b.4.	Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	10
b.5.	Discriminazione	11
b.6.	Orario di lavoro.....	14
b.7.	Retribuzione	15
b.8.	Sistema di gestione.....	16
b.9.	Fornitori	17
b.10.	Comunicazioni	18
2.	Obiettivi definiti per il 2017.....	19

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

a. La politica etica aziendale

L'obiettivo dell'azienda è l'implementazione e la diffusione e sensibilizzazione di tutte le parti interessate del proprio sistema per la gestione etica e responsabile attraverso una propria politica interna mediante apposite riunioni informative, comunicazioni e pubblicazioni affisse in bacheca e consegna della stessa ai lavoratori per mezzo della busta paga, di opuscoli e note informative.

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 nell'anno 2017¹ non sono pervenuti reclami da parte dei lavoratori.

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.

¹ Fino al 28/04/2017

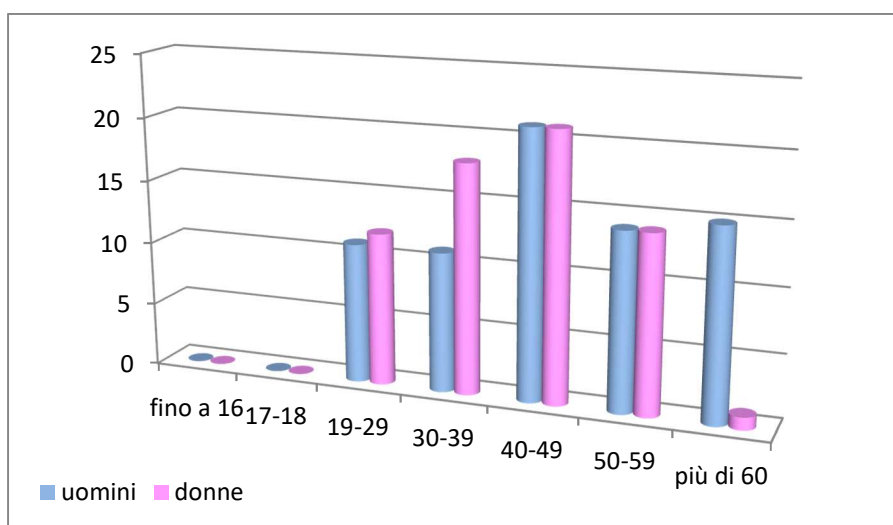
Tale prassi aziendale permette di escludere nella maniera più assoluta che un minore possa essere impiegato nell'azienda.

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

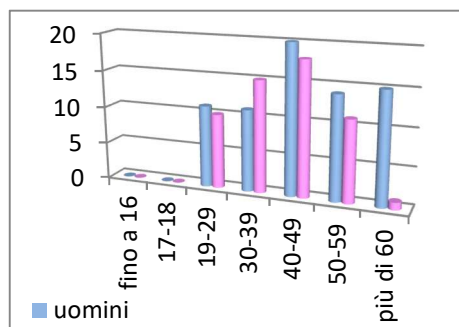
Si provvederà come previsto dal piano di monitoraggio a tener sotto controllo la presenza di giovani lavoratori presso i fornitori e nella sede Olip.

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

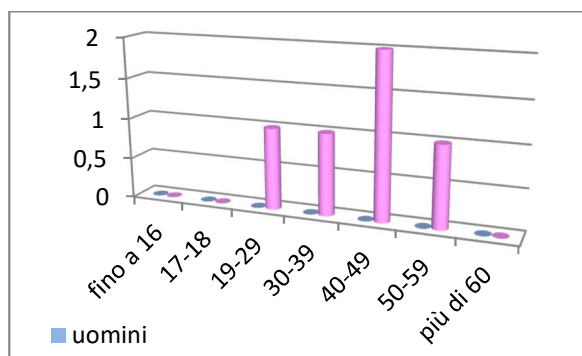
fascia d'età	uomini	donne
<i>fino a 16</i>	0	0
<i>17-18</i>	0	0
<i>19-29</i>	11	13
<i>30-39</i>	10	18
<i>40-49</i>	22	21
<i>50-59</i>	14	14
<i>più di 60</i>	14	1
totale	71	67
	138	



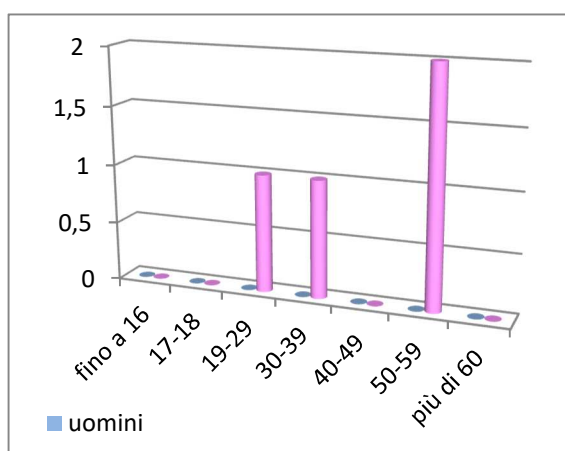
Di seguito si evidenziano i grafici distintamente per i vari stabilimenti:



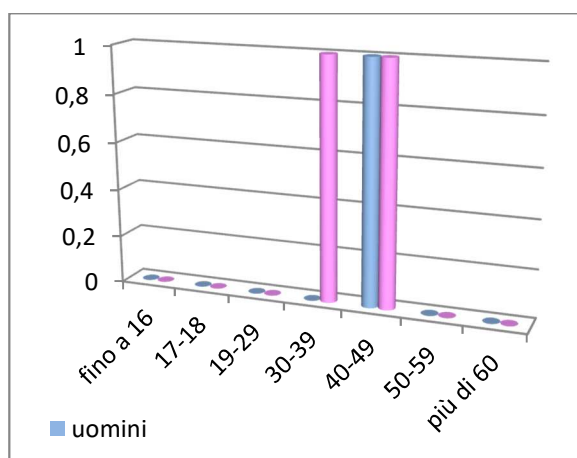
Stabilimento "sede" di Colà di Lazise (VR)



Negozio presso "sede" di Lazise (VR)



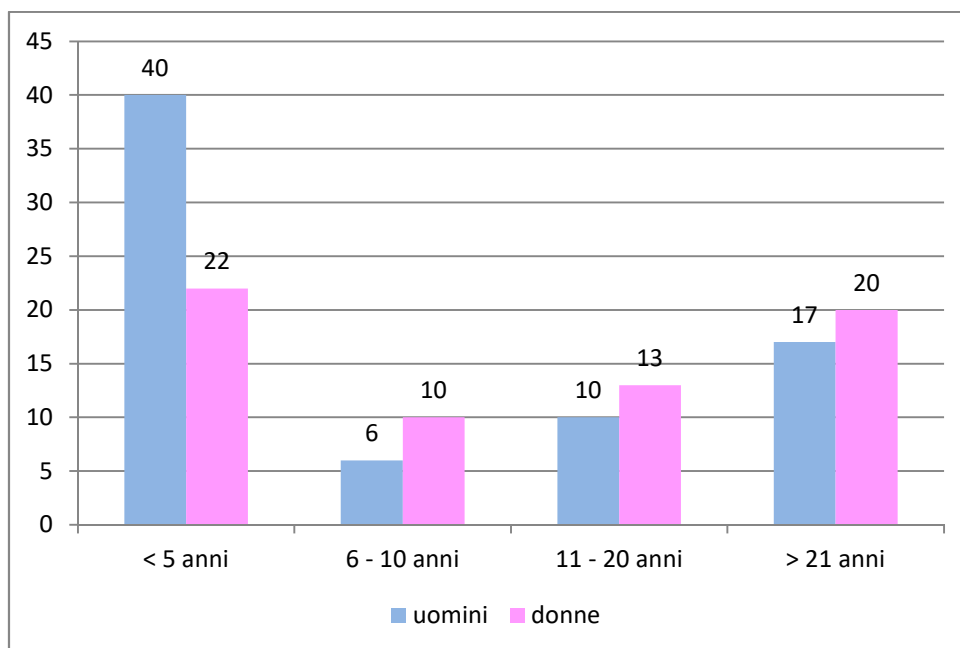
Negozio di Peschiera del Garda (VR)



Negozio di Verona

☐ -anzianità aziendale

sesso	fasce anzianità				totale
	< 5 anni	6 - 10 anni	11 - 20 anni	> 21 anni	
uomini	40	6	10	17	73
donne	22	10	13	20	65
totale	62	16	23	37	138



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 ecc., 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.

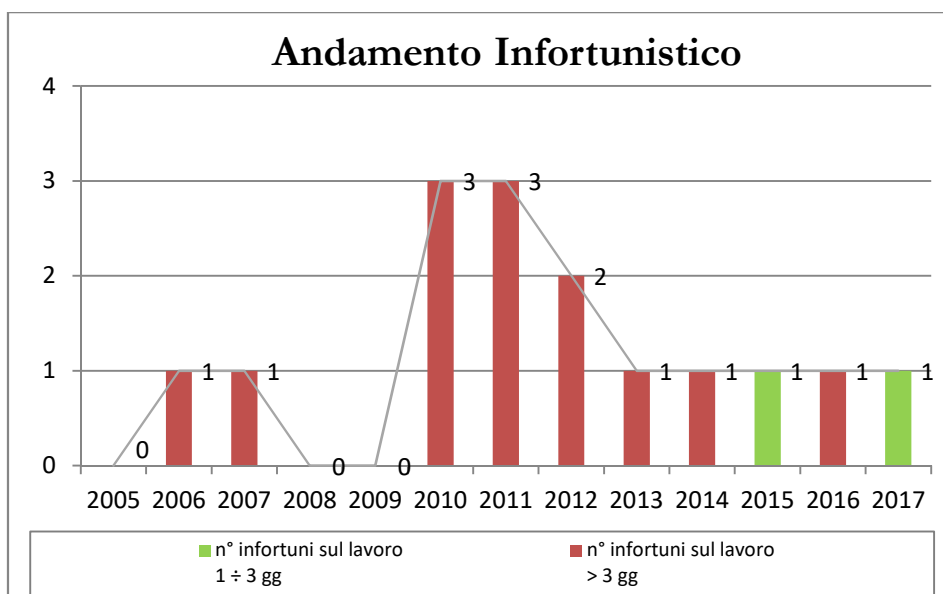
Olip Italia spa non ha mai concesso prestiti ai propri lavoratori, poiché questo non rientra nella missione aziendale.

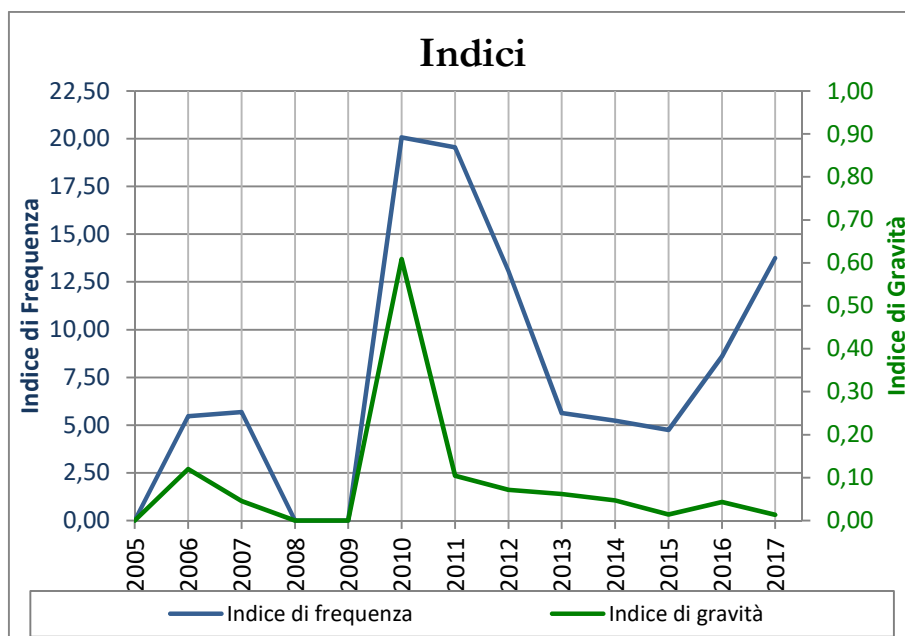
A aprile 2017 non sono stati segnalati reclami in merito a lavoro obbligato.

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	1	2	1	0	0	0	1





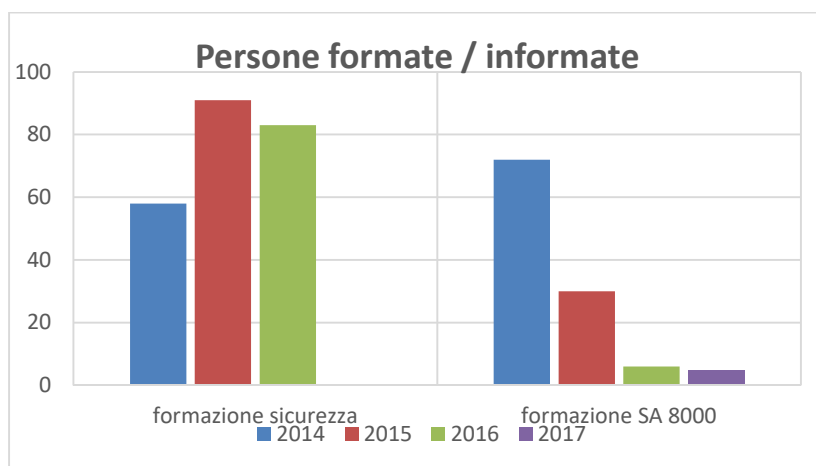
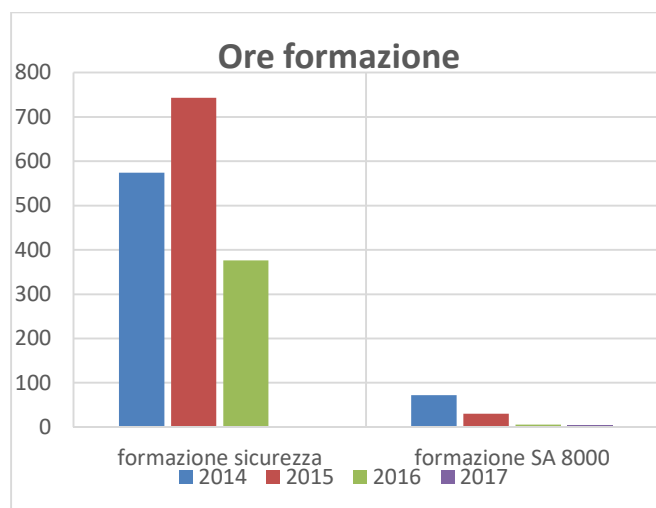
Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, tali rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, Olip Italia spa ha posto in essere le seguenti azioni:

- 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*



*la formazione sia per quel che riguarda la sicurezza che per il nuovo sistema di gestione relativa all'anno 2017 è stata pianificata (vedi programma di formazione aziendale).

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.

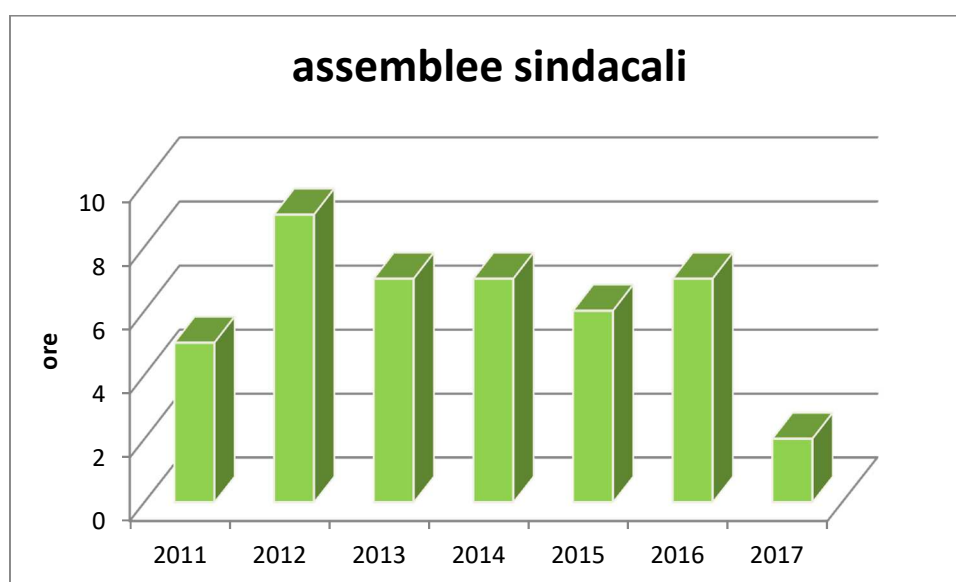
Attualmente il numero di lavoratori iscritti ai sindacati è di 15 lavoratori.

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	3	ore



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.

Questionario rilevazione clima aziendale – ANNO 2017

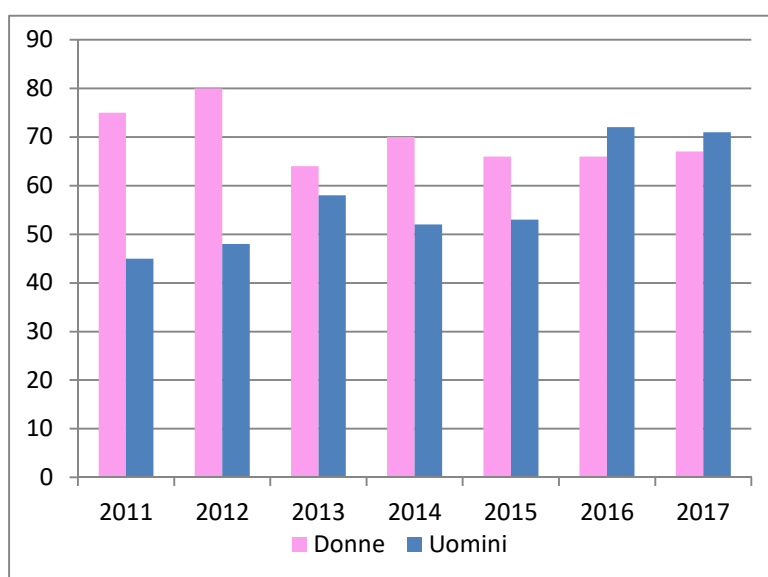
Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro operato è stata effettuata con il nuovo anno un'indagine circa il clima aziendale, la percezione dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari in vigore e della sicurezza nei luoghi di lavoro, potrà essere realizzata tramite il coinvolgimento del RLS e la compilazione di un questionario anonimo per la rilevazione del clima aziendale consegnato ai lavoratori in busta paga.

Numero questionari consegnati: 138

Numero questionari ricevuti: 110

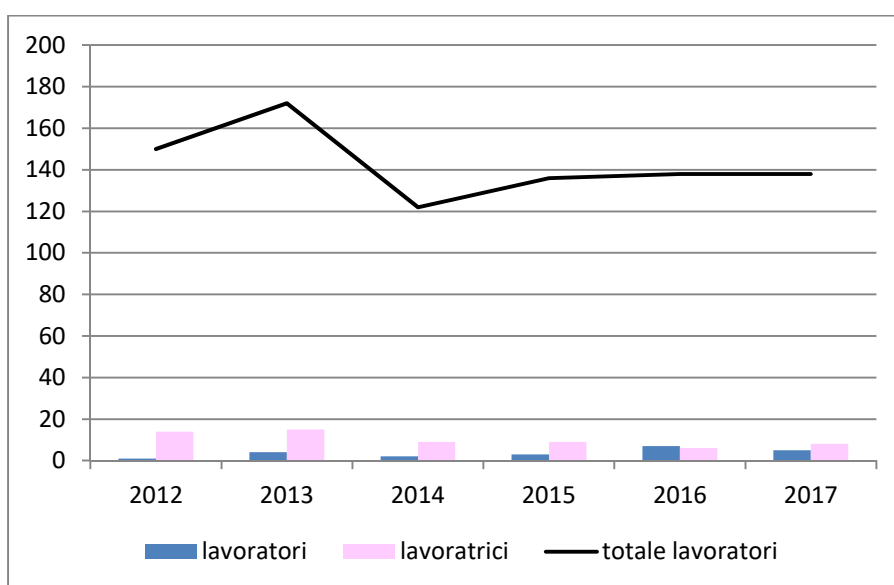
Suddivisione del personale

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	67	73	140



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	138



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.

Nel corso dell'anno 2017² non sono stati effettuati provvedimenti disciplinari.

² Fino al 28/04/2017

b.6. 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.

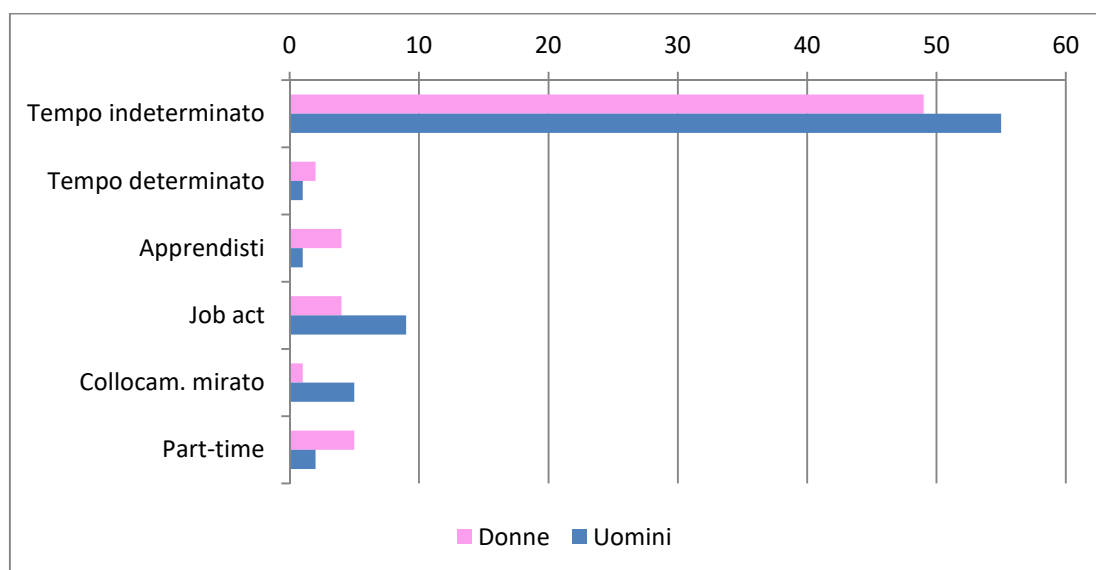
Il rapporto tra ore straordinarie effettuate e numero di dipendenti è registrato su un apposito file di sistema, che viene costantemente aggiornato e monitorato come da procedura PE 11.

b.7. 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	50	56	75,4%
Tempo determinato	3	1	2,2%
Apprendisti	4	1	3,6%
Job Act	4	9	9,4%
Collocamento mirato	1	5	4,3%
Part-time	5	2	5,1%
	67	74	141



b.8. 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
- ❑ 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, è stata pianificata per l'anno 2017 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.

- ✓ **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 dallo studio di consulenza Ecoprogramm srl.

La Direzione di Olip Italia Spa ha definito un proprio codice etico e politica di aziendale.

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.

I lavoratori Olip, i clienti, i fornitori e le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale.

Olip ha intrapreso il cammino di implementazione del sistema di gestione etico il 1 agosto 2014 e nel 2015 ha provveduto ad attuare l'estensione della certificazione anche presso i negozi di Verona e Peschiera, con l'obiettivo, di adeguarsi al nuovo standard entro giugno 2017.

Olip si impegna a perseguire gli obiettivi prefissati per il 2017 e a gestire le azioni correttive e di rimedio al fine di migliorare nell'ambito del sistema di gestione etico sociale.

b.9. Fornitori

La condotta aziendale nei rapporti con i fornitori è improntata a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e concorrenza.

Si è proceduto ad avviare una selezione e coinvolgimento dei fornitori, per informarli dell'adeguamento del sistema di gestione al nuovo standard SA 8000:2014.

Ad essi è stata espressamente richiesta l'accettazione ai principi SA 8000, la compilazione di un questionario e la disponibilità a fornire informazioni ove richiesto.

Ad oggi la lista dei fornitori di Olip Italia conta un totale di 68 fornitori.

È tutt'ora in corso l'attività di sollecito di quei fornitori che non hanno ancora dato risposta.

I criteri di priorità utilizzati per individuare i fornitori sui quali era più urgente attivare e monitorare la qualificazione SA 8000 sono i seguenti:

- Entità del fatturato
- Continuità della fornitura
- Appartenenza a categorie di rischio "sociale" identificate come rilevanti
- Ambito territoriale di operatività del fornitore: localizzazione degli impianti, approvvigionamento da paesi terzi a rischio.

Ogni volta che si renderà necessario introdurre un nuovo fornitore sarà necessario sottoporre alla sua attenzione sia il questionario che la lettera d'impegno. La verifica effettuata sui fornitori non ha rilevato non conformità agli effetti della norma SA 8000.

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.

Obiettivi

Nell'ottica del miglioramento continuo la Direzione definisce gli obiettivi che seguono:

- integrare e migliorare lo sviluppo e la promozione commerciale di tutti i prodotti e servizi
- assicurare il miglioramento continuo e misurabile dei principi etici e della qualità del prodotto e servizio, anche attraverso il recepimento di proposte migliorative interne ed esterne

2. OBIETTIVI DEFINITI PER IL 2017

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 2017.