

**SISTEMA DI GESTIONE DELLA  
RESPONSABILITA' SOCIALE  
RIESAME SA 8000 DELL'SPT**

<b>DATA</b>	<b>OGGETTO</b>	<b>REDATTO</b>	<b>VERIFICATO</b>	<b>APPROVATO</b>
03.07.17	Riesame SA 8000	SPT	SPT	DA

**Indice**

**1. La politica aziendale per la responsabilità sociale**

*Obiettivi*

**2. Lavoro infantile**

*Introduzione*

*Bambini lavoratori*

*Giovani lavoratori*

*Composizione dell'organico*

**3. Lavoro obbligato**

*Introduzione*

*Depositi*

*Anticipi stipendi*

**4. Salute e sicurezza**

*Introduzione*

*Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro*

*Attività di prevenzione e formazione*

**5. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

**6. Discriminazione**

*Introduzione*

*La presenza femminile in azienda*

*Distribuzione dei lavoratori per cittadinanza*

**7. Pratiche disciplinari**

*Introduzione*

*Riepilogo contestazioni e provvedimenti*

*Riepilogo contenziosi*

*Reclami*

**8. Orario di lavoro**

**9. Retribuzione**

*Introduzione*

**10. Sistema di Gestione**

*Il dialogo con le parti interessate: comunicazione interna ed esterna*

*Comunicazione interna*

*Nomine Rappresentanti per la SA 8000*

*Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori*

*Riesame della Direzione*

*Rappresentanti dell'azienda*

### ***La politica aziendale per la responsabilità sociale***

Lo scopo del Riesame Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto sulle iniziative sviluppate dalla Repas Lunch Coupon e comunicare, in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate, i risultati ottenuti nell'ambito della responsabilità sociale.

Più in dettaglio, il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha i seguenti obiettivi:

1. definire i valori etici, gli impegni sociali, i principi e le regole di riferimento;
2. fornire informazioni sugli effetti sociali che derivano dalle scelte aziendali;
3. favorire il dialogo, il coinvolgimento e il consenso dei soggetti interessati;
4. realizzare pienamente il sistema di responsabilità sociale e la certificazione SA8000:14

### ***Parti interessate***

La Repas Lunch Coupon ha individuato come soggetti interessati al proprio comportamento etico le seguenti entità:

- **Dipendenti** - sono le figure che intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la Repas Lunch Coupon;
- **Clienti** - i clienti sono costituiti da realtà pubbliche e private;
- **Società Civile/collettività**- i cittadini rappresentati dalle Istituzioni e Associazioni, compresi i sindacati;
- **Fornitori** -i fornitori che svolgono parti di processo rilevanti per la Repas Lunch Coupon.

### ***Politica di Responsabilità Sociale***

La Repas Lunch Coupon riconosce ai valori etici di rispetto dei diritti dell'uomo un ruolo centrale nella strategia aziendale. Il cittadino e la collettività vogliono conoscere non solamente il livello di qualità del servizio ma anche le modalità con cui viene erogato ed il relativo costo sociale in termini di fattori etici, ambientali, di salute e sicurezza.

### ***Impegno della Direzione***

In considerazione di questi aspetti e del valore sociale dei servizi erogati, La Repas Lunch Coupon intende sostenere i valori umani ed assumere comportamenti "socialmente responsabili", gestendo la propria attività in modo corretto ed attento alle aspettative di tutte le parti interessate. Per perseguire tale obiettivo l'impegno è rivolto al continuo miglioramento di tutti gli aspetti connessi alla responsabilità sociale.

Obiettivo primario è l'ottenimento della completa e continua soddisfazione del Cliente, unica via al successo imprenditoriale ed allo sviluppo delle proprie attività.

Tale sviluppo deve però avvenire in modo compatibile per cui, oltre al mantenimento di elevati standard qualitativi ed al raggiungimento di adeguati livelli di sicurezza del personale, anche la tutela ambientale deve essere tenuta in considerazione.

La Direzione intende quindi perseguire una moderna gestione integrata della Qualità e della Responsabilità Sociale puntando ad una ottimizzazione delle risorse e dei mezzi impiegati, al fine di garantire:

- la piena soddisfazione del cliente;
- l'eccellenza in termini di efficienza, prestazioni, affidabilità, prezzo, servizio ed immagine;
- il continuo miglioramento dei processi aziendali;
- una costante prevenzione dell'inquinamento;
- il rispetto di tutte le normative applicabili in materia di tutela ambientale, sicurezza nei Luoghi di lavoro, diritti dei lavoratori;
- il rispetto dei principi contenuti nelle Convenzioni ILO, nella Dichiarazione Universale dei diritti Umani, nella Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e nella Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare le forme di discriminazione contro le donne;
- la riduzione e, se possibile, l'eliminazione di tutti i fattori di rischio correlati alle attività svolte;
- l'assoluta parità tra i sessi;
- il rispetto dei contratti collettivi di lavoro e dei contratti integrativi aziendali;
- la ricerca di dialogo aperto e collaborativo con le parti interessate nel pieno rispetto dello spirito di cooperazione e di solidarietà umana per realizzare la Politica.

La Repas Lunch Coupon promuove e sviluppa costantemente le seguenti attività:

- addestramento, sensibilizzazione, consultazione e coinvolgimento di tutto il personale in materia di Qualità e Responsabilità Sociale.
- diffusione dell'informazione a tutti i livelli.
- implementazione di un Sistema di Gestione Integrato Qualità e Responsabilità Sociale conforme alle normative UNI EN ISO 9001:2015 e SA 8000:2014 in funzione dell'evoluzione del mercato, del quadro legislativo e dei processi interni.
- coinvolgimento dei fornitori in politiche di salvaguardia dei diritti umani e monitoraggio continuo delle situazioni critiche.
- definizione degli indicatori di prestazione correlati alle attività con impatti e rischi significativi e relativi obiettivi e traguardi.
- instaurazione di un dialogo aperto con le parti interessate attraverso la comunicazione di tutte le informazioni necessarie per valutare e comprendere gli aspetti della Responsabilità Sociale.
- valutazione dei rischi per tutti gli aspetti e requisiti etici;
- definizione di adeguate misure di protezione collettiva e/o individuale.
- diffusione della mentalità del miglioramento continuo.

#### ***Coinvolgimento del personale***

Attraverso la costituzione dell'SPT e la relativa formazione ed informazione si è continuato a coinvolgere il personale.

Per tutti i dipendenti sono state tenute opportune sessioni di formazioni nelle quali si è cercato il pieno coinvolgimento, la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale.

**Monitoraggio del Sistema**

Di seguito vengono riportate le analisi che illustrano gli indicatori statistici del sistema di Responsabilità Sociale.

**1. Lavoro infantile**

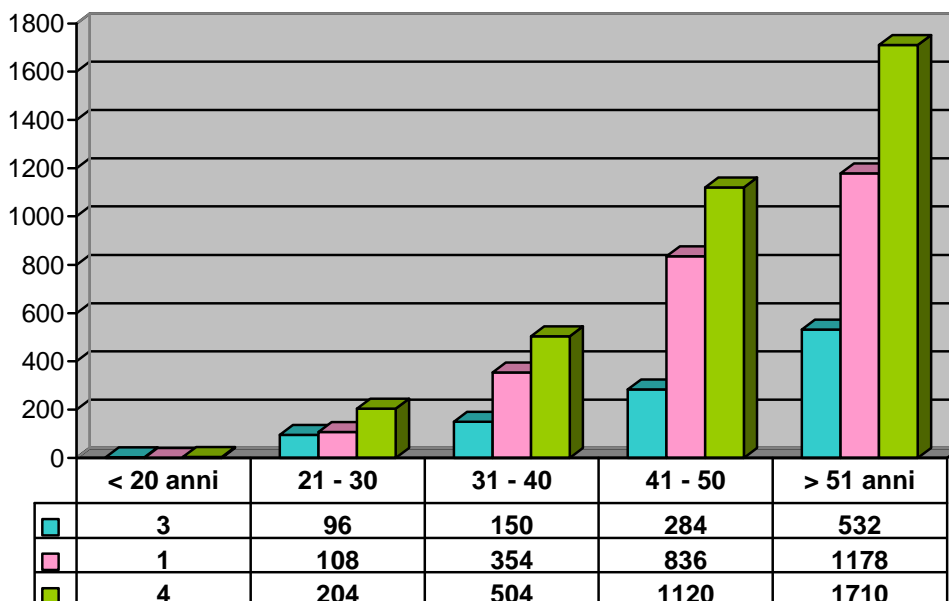
Il lavoro infantile è completamente assente dalla realtà della Repas Lunch Coupon e anche quello minorile può essere difficilmente utilizzabile proprio per la tipologia di lavoro effettuato.

Quanto detto precedentemente è evidenziato dai dati relativi alla suddivisione dei lavoratori per fasce di età. Dall'analisi del requisito di norma si è rilevato che nessuna possibilità di utilizzo di lavoro infantile si potrebbe nascondere nelle attività erogate dai ns fornitori o dalle altre società collegate alla Repas.

Si riporta nella tabella seguente la composizione dell'organico aziendale della Repas Lunch Coupon

**Composizione dell'organico al 31/12/16**

Classi d'età	Uomini	Donne	Totale
Fino a 20 anni	0	0	0
21 - 30	0	1	1
31 - 40	1	3	4
41 - 50	3	1	4
Oltre 51	1	1	2



Dalle tabelle si evince che la dipendente più giovane è tra i 21 e i 30 anni.

## **2. Lavoro Forzato e Obbligato**

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. Ogni prestazione viene effettuata su base volontaria.

Per assicurare la piena volontarietà l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro tramite diffusione del Regolamento interno.

Nel caso in cui si rilevasse la presenza di situazioni di lavoro forzato presso un fornitore, si provvederà immediatamente a denunciare l'accaduto alle autorità competenti.

## **3. Salute e Sicurezza**

La sicurezza ricopre un ruolo di primo piano nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, e si sostanzia nella piena e corretta applicazione del D. Lgs. 81/08.

Grande attenzione viene posta alle attività formative, costantemente e periodicamente ripetute al fine di sensibilizzare in misura sempre crescente gli operatori alle tematiche della sicurezza sul lavoro.

E' Stato eletto un Comitato per la Salute e Sicurezza che si occupa di monitorare e rilevare gli aspetti inerenti la sicurezza sul lavoro.

### **Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro**

Grazie a una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali nonché alla riduzione dei rischi di incidente, tenendo conto del numero dei dipendenti e del tipo di attività effettuata, gli infortuni non sono presenti.

## **4. Liberta di associazione e diritto alla Contrattazione collettiva**

Repas Lunch Coupon rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Non sono presenti in azienda iscritti al sindacato.

Durante le riunioni di formazione ai lavoratori viene ribadito come i lavoratori possano sentirsi assolutamente liberi di aderire a organizzazioni di loro scelta e che questo non avrà alcun tipo di conseguenze negative.

## **5. Discriminazione**

Repas Lunch Coupon garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione.

- Nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- Il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza.

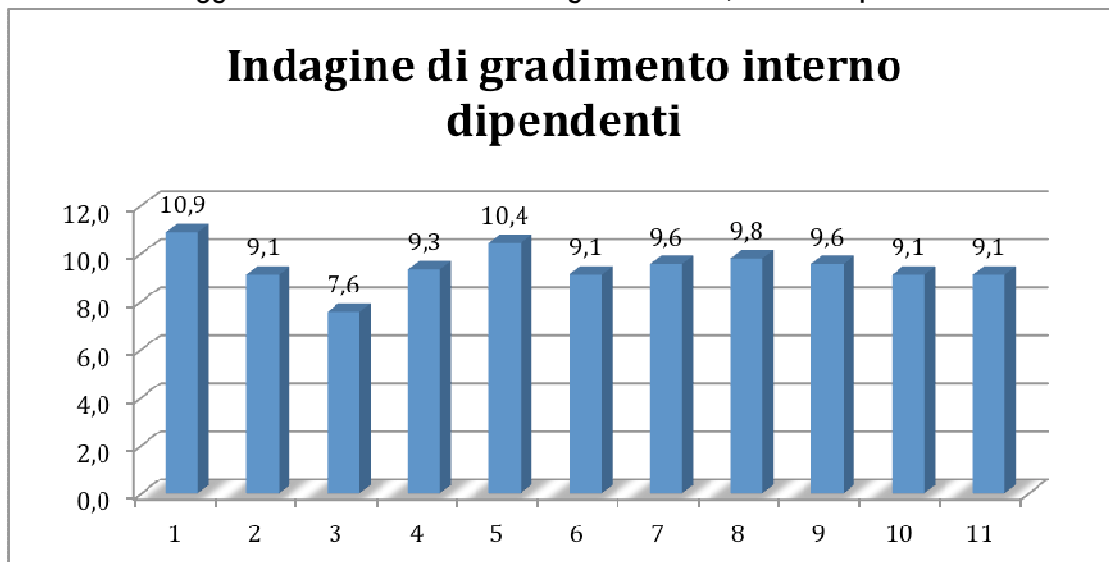
- L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute, sicurezza, qualità e responsabilità sociale.
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Repas Lunch Coupon garantisce, inoltre, la possibilità per tutti i lavoratori di esprimere eventuali fonti di disagio o problematiche legate all'ambiente lavorativo. Tale garanzia è data anche dalla partecipazione dei Rappresentanti dei lavoratori all'SPT e dalla diffusione interna delle diverse modalità per comunicare (es. cassetta segnalazioni o ente di certificazione). A tal proposito si segnala che non risultano pervenute nuove segnalazioni da parte di lavoratori e dai test di gradimento interno effettuati il personale risulta soddisfatto dell'ambiente lavorativo in cui si trova.

L'indagine è stata effettuata in forma anonima ad inizio del mese di Maggio 2017, sottoponendo al personale il "Questionario di Gradimento Interno all'Azienda" contenente 10 domande con possibilità di risposta tra 5 alternative. Hanno volontariamente partecipato all'indagine 11 persone su 11.

I risultati medi delle risposte a ciascun quesito (valori possibili compresi tra 2 - no, affatto e 10 - si, molto) sono riportati nella tabella e nel grafico seguente.

I risultati sono tutti maggiori del valore 7 e la media generale è 8,47 su 10 quindi buona.



#### La presenza femminile in azienda

Il personale presente in azienda è in numero equo tra uomini e donne, non si rilevano casi di discriminazione relativi ad accesso alla formazione a premi aziendali o livelli.

**Distribuzione per sesso**

	Livello					
	OP1	OP2	OP3	OP4	OP5	IMP
Uomini	0	0	0	0	0	5
Donne	0	0	0	0	0	6

**Distribuzione dei lavoratori per cittadinanza**

	Livello					
	OP1	OP2	OP3	OP4	OP5	IMP
italiani						10
Extra-eu						/
Europei						1
<b>Totali</b>						11

L'analisi del requisito normativo mette in evidenza come sia rispettato il requisito di non discriminazione in quanto tutti sia uomini che donne italiani e non siano allo stesso livello contrattuale. Inoltre, il personale femminile ricopre normalmente ruoli di responsabilità allo stesso livello di importanza e retribuzione del personale maschile.

**6. Pratiche Disciplinari**

Esiste un regolamento disciplinare in vigore in azienda, diffuso a tutto il personale tramite rete interna che descrive le pratiche disciplinari esistenti. Tale regolamento è estratto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e dallo Statuto dei lavoratori (L 300/70).

Negli ultimi due anni non risultano registrati provvedimenti disciplinari nè contenziosi aperti o chiusi sintomo questo di corretto andamento del lavoro.

**Riepilogo Contestazioni e Provvedimenti**

Anno	Numero					
		Chiusure in via bonaria	Licenziamenti/ Dimissioni giusta causa	Sospensioni	Multe	Richiami scritti
2016-2017	0	0	0	0	0	0



**Riepilogo contenziosi**

Anno	Numero	Esito		
		Vinte	Conciliate	Perse
2016-2017	0	0	0	0

**7. Orario di lavoro**

Relativamente agli orari di lavoro e alle festività nazionali l'azienda si è adeguata alle leggi in vigore, agli standard di settore e a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

E' opportuno precisare che, per il tipo di attività svolta, non ci sono casi di lavoro straordinario in azienda. Qualora dovesse essere necessario il lavoro straordinario verrà quantificato e retribuito secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento.

**8. Retribuzione**

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono ben superiori, sebbene in misura diversa a seconda della funzione svolta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

Dalle analisi effettuate non sono state rilevate disparità di trattamento estranee alle normali dinamiche aziendali (anzianità di servizio, responsabilità, ecc.).

**Tipologia delle forme contrattuali**

La forma contrattuale utilizzata in Azienda è il contratto a tempo indeterminato, pertanto tutti gli 11 dipendenti hanno questo tipo di contratto. Si conferma l'assenza di contratti atipici.

**Turn over del personale :**

2016	4 USCITE
2017 (Gen-Apr)	0 USCITE

**Assenze del personale**

Assenze per malattia 2016	1.95 %
Assenze per malattia 2017 (Gen-Apr)	0.44 %

## **9. Sistema di Gestione**

### **Nomina SPT**

Il Social Performance Team è stato nominato conformemente a quanto previsto dalla norma per assicurare il monitoraggio ed il rispetto degli aspetti etici. In particolare l'SPT è stato composto da risorse che attivamente apportano il loro contributo in particolare:

- il responsabile commerciale per la parte relativa alla gestione del personale;
- il responsabile del sistema di gestione integrato per tutto ciò che riguarda la gestione ed il mantenimento del Sistema;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e per l'etica per quanto riguarda la partecipazione attiva dei lavoratori.

### **Nomina dei rappresentanti dei Lavoratori**

Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 eletto ad oggi è 1 con lo scopo di facilitare i rapporti e il dialogo tra lavoratori e Direzione.

### **Audit interni**

E' stato svolto un Audit completo presso gli uffici. Dall' Audit interno effettuato non sono merse particolari criticità ad eccezione di un osservazione relativa alla formazione dell'RLS. Oramai il sistema risulta consolidato nel tempo anche se ulteriore formazione potrà portare dei miglioramenti rilevanti.

### **Comunicazioni rilevanti dalle parti interessate**

Al momento non sono state registrate comunicazioni rilevanti dalle parti interessate sia interne che esterne.

### **Esito analisi dei rischi e stato degli obiettivi emessi**

Dall'analisi dei rischi non sono emersi rischi alti ma un rischio medio relativo al coinvolgimento dei fornitori con un piano di trattamento sull'effettuazione di verifiche presso i fornitori stessi.

### **Azioni a seguito di precedenti Riesami/Modifiche pianificate al Sistema**

Rispetto al precedente Riesame è stata adeguata tutta la documentazione al nuovo standard SA 8000:14 e al momento non sono pianificate ulteriori modifiche.

### **Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori**

La Repas Lunch Coupon si è attivata per intraprendere uno "stile gestionale" socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholders e al controllo della filiera.

Prosegue il processo di monitoraggio sui fornitori con l'invio e la presenza sul sito internet di un questionario informativo ed un'autodichiarazione da compilare, accompagnati da una lettera di presentazione della società, nella quale sono riportati i requisiti minimi a cui i fornitori devono essere

conformi, in quanto il rispetto dello Standard SA8000 sarà condizione gradualmente necessaria per mantenere e rafforzare i rapporti con i soggetti in causa. In particolare sono criteri di valutazione:

- ❑ l'adesione al programma SA8000;
- ❑ il rispetto di tutti i requisiti della norma (discriminante per la scelta di un nuovo fornitore);
- ❑ l'impegno a conformarsi a tutti i requisiti in un arco temporale concordato in base alle criticità individuate per tutti gli altri fornitori di prodotti e quelli di servizio come fattore determinante al proseguimento del rapporto;
- ❑ l'impegno a partecipare alle attività di monitoraggio aziendale.

Nel caso in cui i fornitori più rilevanti si trovassero in una condizione critica relativamente alla SA 8000, la Repas Lunch Coupon si impegnerà a collaborare con il fornitore, mettendo a disposizione il proprio know - how, in modo da poter attuare delle Azioni Correttive efficaci. Nel caso in cui tutti gli interventi effettuati siano risultati inutili, anche per la mancanza di volontà del fornitore stesso, la Repas Lunch Coupon si troverà costretta ad eliminare il fornitore dal proprio elenco.

La Repas Lunch Coupon ha sollecitato inoltre i propri fornitori a:

- estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito;
- registrare in modo accurato e completo tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo, al fine di rafforzare il controllo su tutta la filiera.

**Pianificazione Controlli:** si prevede entro l'anno di effettuare Audit anche presso i fornitori più critici.

**Stato di attuazione controlli:** ad oggi si è provveduto ad acquisire le dichiarazioni dai fornitori sul rispetto dei requisiti etici. e tutti i fornitori individuati hanno compilato le dichiarazioni di impegno al rispetto dello standard e dei requisiti SA 8000.

## TABELLA INDICATORI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO

Vengono stabiliti i seguenti obiettivi di miglioramento suddivisi per requisiti di norma:

Requisito	Indicatore	Monitoraggio	Responsabile/periodicità	Obiettivo
Lavoro infantile	Divisione dipendenti per fascia di età	Tabella riesame su	Ufficio Personale Periodicità semestrale	Non impiegare lavoratori di età inferiore ai 18 anni
Lavoro obbligato	Controllo su presenza doc in originale in azienda	Non sono state riscontrate anomalie	Ufficio Personale Periodicità semestrale	Mantenere a 0 le anomalie.

	Monitoraggio prestiti al personale TFR Orari di lavoro			
Salute e sicurezza	Andamento infortuni, incidenti e gravità  Formazione effettuata su pianificata	100% formazione pianificata 0 infortuni	RSPP Periodicità semestrale	Mantenere a 0 gli infortuni Effettuare il 100% della formazione pianificata annualmente
Libertà Di Associazione E Diritto Alla Contrattazione Collettiva	Numero iscritti al sindacato	11 dipendenti 0 iscritti	Ufficio Personale Periodicità semestrale	Assicurare la libertà di iscrizione al sindacato e di partecipazione alle riunioni
Discriminazioni	Dipendenti divisi per sesso, livello nazionalità	Vedi tabella riesame	Ufficio Personale Periodicità semestrale	Non avere casi di discriminazione in azienda
Procedure Disciplinari	Numero provvedimenti disciplinari	0 provvedimenti disciplinari	Ufficio Personale Periodicità semestrale	Assicurare la correttezza e la chiarezza nella procedura relativa ai provvedimenti disciplinari Mantenere a 0 i provvedimenti disciplinari o le anomalie sul personale
Orario Lavoro Di	Livello di assenteismo	Assenze per malattia 2016 1.95 % Assenze per malattia 2017 0.44 %	Ufficio Personale Periodicità: semestrale	Mantenere basso il livello di assenteismo
Retribuzione	Verifica su retribuzioni a campione su buste paga	Non sono state riscontrate anomalie	Ufficio Personale Periodicità: semestrale	Assicurare la conformità della retribuzione e della busta paga come

				previsto da CCNL	
Sistema Di	Numero di	100% fornitori con	RSGL	Aumentare il	
Gestione	fornitori con	autodichiarazione	Periodicità:	numero di audit	
	autodichiarazion	firmata	semestrale	effettuati	
	e lettera di	2 Audit effettuati			
	impegno	0 segnalazioni			
	Audit a fornitori				
	Numero				
	segnalazioni da				
	terze parti				

**SOTTOSCRIVONO IL PRESENTE DOCUEMNTTO I COMPONENTI DELL'SPT**