

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
01.07.2019	00	SA-BS-001	1 di 15

Bilancio SA8000

Riesame della direzione

Anno 2019



08-01-2020

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
01.07.2019	00	SA-BS-001	2 di 15

INDICE

SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	3
PARTE PRIMA : BILANCIO SA8000 – ELEMENTI NORMATIVI.....	5
1 LAVORO INFANTILE.....	5
1.1 PREMessa RELATIVAMENTE AL LAVORO INFANTILE	5
1.2 COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER FASCE D'ETÀ.....	6
1.3 BAMBINI LAVORATORI ("QUALSIASI PERSONA CON MENO DI 15 ANNI")	6
1.4 GIOVANI LAVORATORI ("QUALSIASI LAVORATORE CON UN ETÀ COMPRESA FRA I 15 ED I 18 ANNI") 6	6
2. LAVORO OBBLIGATO.....	6
2.1 PREMessa RELATIVAMENTE AL LAVORO OBBLIGATO	6
2.2 VALUTAZIONE OPERATIVA.....	6
3. SALUTE E SICUREZZA	7
3.1 PREMessa RELATIVAMENTE ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO.....	7
3.2 VALUTAZIONE OPERATIVA.....	7
3.9 SITUAZIONI DI DISAGIO.....	9
3.10 TIPOLOGIA DI CONTRATTI AZIENDALI.....	9
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	10
5. DISCRIMINAZIONE	10
5.1 PREMessa RELATIVAMENTE ALLA DISCRIMINAZIONE.....	10
5.2 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA	10
5.3 LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA	10
6. PRATICHE DISCIPLINARI	10
6.1 PREMessa RELATIVAMENTE ALLE PRATICHE DISCIPLINARI	10
6.2 VALUTAZIONE DELLE PRATICHE DISCIPLINARI.....	10
7. ORARIO DI LAVORO	11
7.1 PREMessa RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO	11
7.2 VALUTAZIONE RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO	11
7.3 ANDAMENTO ORE LAVORATE E ORE DI STRAORDINARIO	11
7. RETRIBUZIONE	11
7.1 PREMessa RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO.....	11
7.2 RETRIBUZIONI.....	11
7.3 PREMI ED INCENTIVI DI FINE ANNO	12
PARTE SECONDA : ELEMENTI SISTEMICI	12
8. RIESAME DELLA DIREZIONE	12
9. AUDIT INTERNI.....	12
10. AUDIT ESTERNI.....	12
11. ANALISI DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE ESTERNE ALL'AZIENDA	12
12. SOCIAL PERFORMANCE TEAM.....	13
13. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	13
14. SOCIAL FINGERPRINT: QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE (SELF-ASSESSMENT).....	13
15. ANALISI DELLE NON CONFORMITÀ.....	13
16. AZIONI DI RIMEDIO E CORRETTIVE.....	13
17. AZIONI PIANIFICATE IN OCCASIONE DEI RIESAMI PRECEDENTI.....	13
18. OPPORTUNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO	13
19. PRESTAZIONI DEI FORNITORI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	14
20. OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	14
21. INDICATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	15
22. MODIFICHE ALLE PRESCRIZIONI LEGISLATIVE	15
23. EVENTUALI CAMBIAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE TECNICO-PRODUTTIVA	15

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
01.07.2019	00	SA-BS-001	3 di 15

SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

PREMESSA

X-Plating Srl, per dare evidenza del proprio impegno nel campo della Responsabilità Sociale, ad inizio del 2019 ha avviato il progetto di implementazione di un Sistema di Responsabilità Sociale **segundo i principi dello standard internazionale SA 8000:2014**.

Il sistema è stato realizzato attraverso l'apporto sistematico di tutti affinché tutti potessero effettivamente partecipare alla costruzione del sistema di responsabilità sociale dell'impresa assieme alla proprietà e alla Direzione.

Il sistema è stato implementato facendo affidamento in maniera particolare su due figure: il Rappresentante della Direzione e il Rappresentante dei Lavoratori; a ciò si aggiunge un'attenta pianificazione per il controllo della catena dei fornitori e subfornitori attraverso la predisposizione di un meccanismo di informazione e controllo.

X-Plating Srl, in un'ottica di miglioramento continuo, ha proceduto e procederà da oggi in poi, in maniera periodica, ad un riesame del proprio sistema di gestione, momento che coincide anche con la puntualizzazione degli obiettivi preposti dalla Direzione in accordo con il proprio personale, in termini di efficacia e concretezza.

Ad oggi X-Plating non applica altri sistemi di gestione, ma è previsto nel biennio 2020/2021 l'implementazione dei sistemi secondo norme ISO9001 e ISO14001.

Le conclusioni del Riesame vengono formalizzate in questo documento che riassume sia Bilancio Sociale sia il bilancio del Sistema di Gestione SA8000. Questo documento rende evidente e comunica i dati delle proprie performances aziendali in termini economici e sociali e i piani di miglioramento.

Il Bilancio, oltre ad essere firmato dalla Direzione aziendale, riporta il consenso dei Rappresentanti dei lavoratori SA8000, ad evidenza della piena partecipazione della compagine sociale della azienda e del proprio personale.

L'azienda, dotandosi di un sistema di responsabilità sociale così come contemplato dalla norma, ha definito una propria politica aziendale in materia.

Questo momento coincide anche con il rinnovo dell'impegno della Direzione espresso tramite la seguente Politica.

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nella consapevolezza che l'impegno verso i lavoratori sia elemento imprescindibile per lo sviluppo dell'azienda, X-Plating srl intende intraprendere il percorso di certificazione del proprio Sistema di Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000 e la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla norma SA8000 (Social Accountability).

In virtù del contesto economico, politico e sociale nel quale si trova ad operare, l'azienda riconosce l'alto valore della dimensione sociale e delle responsabilità che ne conseguono al proprio interno, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica.

Ciò significa il convinto riconoscimento dell'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e di tutti i collaboratori esterni all'azienda, nel rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella norma SA8000.

In particolare l'azienda profonde il massimo impegno:

- al rispetto della normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni dell'ILO e dell'ONU;
- al rigetto di pratiche che violino i diritti umani in generale e quelli del lavoratore in particolare (procedure disciplinari che comprendano punizioni corporali e/o coercizioni mentali o fisiche, lavoro minorile, discriminazioni sul posto di lavoro per genere, orientamento sessuale, religione, razza, età, nazionalità, affiliazione politica);
- alla promozione ed al miglioramento delle condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- al coinvolgimento di tutti i fornitori di beni, attività e servizi e il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- al rispetto e sostegno della propria dichiarazione di principi di Responsabilità Sociale;
- al coinvolgimento di tutto il personale e degli stakeholders (in particolare dei fornitori) tramite la diffusione della Politica, dei principi di responsabilità sociale e dei risultati attesi e ottenuti dal Sistema di Responsabilità Sociale.

La collaborazione di tutte le parti interessate all'azienda, interne ed esterne, costituisce il presupposto per la periodica attività di monitoraggio e il continuo miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale.

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
01.07.2019	00	SA-BS-001	4 di 15

Miglioramento continuo che per X-Plating srl rappresenta un impegno imprescindibile dalla crescita aziendale. A tale impegno X-Plating srl assolve attraverso la pianificazione e l'attuazione delle verifiche ispettive interne e la definizione ed il monitoraggio di appositi indicatori di processo che vengono analizzati in occasione dell'annuale Riesame della direzione del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale. Il Riesame rappresenta un'occasione per la definizione delle Azioni di miglioramento.

X-Plating srl, ritenendo indispensabile il coinvolgimento di tutti gli Stakeholders, dichiara la propria disponibilità a ricevere e concordare dei momenti di incontro con tutte le parti interessate, volti alla verifica delle attività dell'azienda in relazione al proprio Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

La presente Politica di Responsabilità Sociale viene portata a conoscenza di tutte le parti interessate tramite incontri periodici di informazione e formazione, per tutti i dipendenti e all'esterno affinché tutto ciò possa contribuire a migliorare le condizioni generali di gestione e valorizzazione del patrimonio umano.

La Direzione provvede a riesaminare la validità della presente politica con frequenza semestrale in occasione del Riesame direzionale.

La Politica della Responsabilità Sociale è a disposizione di chiunque voglia consultarla nonché pubblicata sul sito di X-Plating Srl (<http://www.x-plating.com>).

LO SVILUPPO DEL SISTEMA DI GESTIONE

Nella fase di pianificazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento delle principali parti interessate, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

– **I lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile 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. Per la natura e dimensione della nostra azienda questa attività è stata svolta in continuo, durante la normale sessione di lavoro e soprattutto il percorso SA8000 è stato avviato come primo step di un progetto di implementazione di un sistema di gestione integrato (qualità, responsabilità sociale, ambiente). La Direzione Aziendale ha deciso di iniziare il progetto con la certificazione SA8000 per regolamentare ulteriormente il Sistema di Salute e Sicurezza, migliorare il clima aziendale e fare dei principi di etica e responsabilità sociale i punti di riferimento delle proprie attività. Successivamente l'obiettivo è quello di proseguire con il miglioramento della qualità dei processi, della soddisfazione dei clienti e dell'attenzione verso l'ambiente.

– **I clienti:** l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza. L'azienda già riceve frequenti audit (social audit in ambito SA8000) di seconda parte con buoni risultati, si aspetta di migliorare ulteriormente con l'implementazione del Sistema.

– **Le istituzioni:** l'organizzazione afferma 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 fornitori:** l'organizzazione X-Plating Srl dipende fortemente dall'operato di alcuni suoi fornitori chiave come si evince dal proprio scopo di certificazione. E' risultato quindi naturale il loro coinvolgimento sia nella applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale che negli altri di successiva applicazione. X-Plating Srl ha definito ed attua specifiche misure di controllo sull'operato dei fornitori, rese più efficaci dalla promiscuità operativa e logistica con alcuni di essi.

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 SA8000 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti SA8000 Marta Caldi e Stefano Girasole affinché facciano da mediatori fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato Silvia Parolai come il proprio rappresentante SA8000 nonché responsabile del sistema, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale si è così evoluta, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

⇒ **Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000**

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
01.07.2019	00	SA-BS-001	5 di 15

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- **Lavoro obbligato:** tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta in primo piano al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. Le risorse sono adeguate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.
- **Discriminazione:** sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- **Procedure disciplinari:** le pratiche disciplinari applicabili in azienda possono essere solo ed esclusivamente quelle previste nel CCNL.
- **Orario di lavoro:** la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo e non supera mai le 8 ore settimanali.
- **Retribuzione:** ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro che è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

⇒ **Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori**

L'azienda ha inviato ai propri fornitori una circolare in cui viene richiesto di conformarsi ai requisiti di SA8000, partecipare alle attività di monitoraggio aziendale, implementare tempestivamente azioni di rimedio verso eventuali non conformità rispetto ai requisiti dello standard. Inoltre sono state definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.

⇒ **Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno**, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato e l'aderenza ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

⇒ **Adozione di un piano di comunicazione esterna** per rendere noto alle parti interessate i dati relativi alla performance aziendale riguardante i requisiti della norma.

⇒ **Comunicazione ai lavoratori** della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

LA DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il Manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per la 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 SA8000;
- il registro della normativa, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000, gestita attraverso la Matrice Unica dei Sistemi di Gestione.
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

PARTE PRIMA : BILANCIO SA8000 – ELEMENTI NORMATIVI

1 LAVORO INFANTILE

1.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO INFANTILE

L'azienda ad oggi non utilizza e non intende utilizzare o favorire l'utilizzo di lavoro infantile.

Stessa situazione è stata riscontrata presso i maggiori fornitori nel corso degli audit interni effettuati e dai risultati dei questionari dati.

Se l'azienda dovesse venire a conoscenza dell'utilizzo di lavoro infantile durante le attività di verifica presso fornitori, o altre organizzazioni, saranno adottati appropriati piani di rimedio per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
01.07.2019	00	SA-BS-001	6 di 15

Tali piani forniranno sostegno alla frequenza scolastica dei bambini e alla loro sicurezza. X-Plating Srl ha attuato anche un'azione di sensibilizzazione presso i propri fornitori al rispetto della normativa attraverso l'invio di una lettera informativa e la sottoscrizione di una dichiarazione di impegno da parte degli stessi.

1.2 COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO PER FASCE D'ETÀ

La composizione dell'organico dell'azienda negli ultimi anni è particolarmente mutata dalla sua costituzione. Circa l'80% del personale si trova nella fascia di età che va dai 20 ai 45 anni, a testimonianza del forte impegno da parte dell'azienda sia nel formare persone giovani all'interno sia nel ricollocare personale già qualificato con esperienza. X-Plating Srl, dopo alcuni anni di organico stabile, è ad oggi un'azienda in fase di sviluppo continuo ed è per questo che il numero dei dipendenti negli ultimi due anni è aumentato e ci sono prospettive di ulteriore netto incremento a breve-medio termine.

1.3 BAMBINI LAVORATORI ("QUALSIASI PERSONA CON MENO DI 15 ANNI")

In azienda non sono mai stati assunti bambini lavoratori al di sotto di 15 anni di età.

1.4 GIOVANI LAVORATORI ("QUALSIASI LAVORATORE CON UN ETÀ COMPRESA FRA I 15 ED I 18 ANNI")

Nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e acquisizione di capacità tecniche. Fino ad oggi non sono mai stati assunti lavoratori al di sotto dei 18 anni.

2. LAVORO OBBLIGATO

2.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AL LAVORO OBBLIGATO

X-Plating Srl assicura che tutti i propri dipendenti prestino il loro lavoro in maniera volontaria. L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

2.2 VALUTAZIONE OPERATIVA

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Nessun deposito riguardante documenti d'identità o denaro o di altra natura è mai stato richiesto dalla Direzione al momento dell'assunzione e questo è stato possibile appurarlo anche durante gli audit interni.

Al momento dell'assunzione, il personale di X-Plating Srl viene ampiamente coadiuvato nella lettura e nella comprensione dei propri diritti e doveri presenti all'interno del proprio contratto di lavoro. Con particolare riguardo viene seguita la formazione dei neo-assunti a cui secondo norma di legge viene rilasciato copia del contratto sottoscritto dopo aver illustrato chiaramente l'organigramma aziendale, settori e relative responsabilità così che il dipendente possa muoversi in maniera autonoma all'interno dell'azienda.

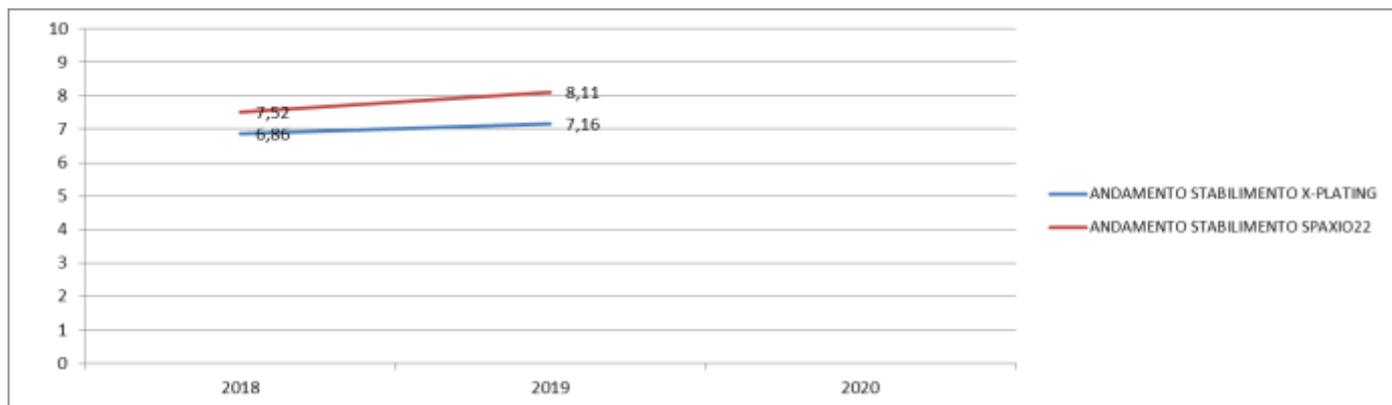
L'azienda non ha mai registrato pratiche riguardanti prestiti ai propri dipendenti né anticipi di credito salariale né ha mai ricevuto in merito reclami dai propri dipendenti che potevano segnalare il prodursi di tali problematiche.

Per valutare come i lavoratori percepiscano il proprio lavoro e per misurare il grado di soddisfazione dei dipendenti, è stata effettuata la periodica analisi di clima mediante somministrazione di questionario anonimo ed è emersa una situazione globale di clima piuttosto positivo poiché, su 32 parametri per i quali è stato chiesto di esprimere un grado di soddisfazione da 1 a 10, ben 30 parametri hanno avuto grado di soddisfazione medio superiore a 6 (su 45 questionari ricevuti dei 55 consegnati).

La prima somministrazione del questionario è avvenuta a Dicembre 2018 ed i risultati hanno delineato un clima generale positivo (media generale delle risposte per dipendente = 7.02) con punteggi più alti per lo stabilimento Spaxio 22 (all'interno dello Stab. Lem Industries Spa) che per lo Stabilimento principale X-Plating.

A distanza di un anno, a dicembre 2019, è stata effettuata per la seconda volta l'indagine di soddisfazione interna, il risultato è migliore rispetto a fine 2018 : 7,51 con punteggi sempre più alti per lo stabilimento Spaxio 22 (all'interno dello Stab. Lem Industries Spa) che per lo Stabilimento principale X-Plating.

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
01.07.2019	00	SA-BS-001	7 di 15



In azienda sono stati anche pianificati ed effettuati periodici incontri con il personale, facilitati dalla struttura snella dell'azienda stessa, nei quali si analizza costantemente l'andamento del lavoro, si valutano i problemi riscontrati, si decidono azioni. Il tutto finalizzato a mantenere un clima aziendale sereno e partecipativo.

3. SALUTE E SICUREZZA

3.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

X-Plating Srl garantisce ed assicura ai propri lavoratori un ambiente sicuro e salubre attraverso la pianificazione di un Documento di Valutazione dei Rischi, un momento di formazione ed aggiornamento sulle tutele da adottare al momento del verificarsi di un evento pericoloso e attraverso la nomina di un Responsabile del servizio prevenzione e protezione.

3.2 VALUTAZIONE OPERATIVA

In conformità alla normativa vigente, X-Plating Srl ha completato gli adempimenti previsti dal D.Lgs 81/2008. La sede di X-Plating Srl risulta essere in possesso del certificato di agibilità; l'impiantistica risulta essere conforme alle direttive europee così come richiesto attraverso il certificato di conformità d'impianto elettrico.

X-Plating, pur nella tipologia logistica dei suoi spazi operativi:

- Garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre;
- Adotta le misure adeguate per prevenire incendi e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso;
- Riduce al minimo, per quanto sia ragionevole e praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro;
- Assicura una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute per i propri addetti, tale formazione è ripetuta per il personale nuovo e al momento del cambio mansione;
- Stabilisce sistemi per individuare, evitare o fronteggiare potenziali rischi alla salute e alla sicurezza di tutto il personale.

La formazione del personale in materia di salute e sicurezza viene eseguita al momento dell'assunzione e quando ci sono modifiche/aggiornamenti della legislazione di riferimento. La formazione in materia di sicurezza viene regolarmente registrata e riguarda i seguenti argomenti:

- Sicurezza degli impianti;
- Dispositivi di protezione individuale;
- Pronto soccorso;
- Antincendio-emergenze.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali sono:

- Responsabilità, procedure, istruzioni operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali che sono state formalizzate in alcune istruzioni di lavoro interne, condivise con i lavoratori;
- Puntuale rispetto del DVR e della formazione prevista dalla legislazione cogente.

3.3 INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
01.07.2019	00	SA-BS-001	8 di 15

Nell'ottica della salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori si ritiene opportuno tenere sotto controllo l'indicatore del numero di infortuni sul numero di addetti.

Anno	N° Infortuni	N° addetti al 30.11.19	N° Infortuni/N° addetti
2018	1	57	1.8%
2019	1	55+9interinali	1.6%

Commento: nel 2018 si è verificato un solo infortunio di durata 20 gg di un dipendente che si è fatto male ad un dito durante la manutenzione.

Nel primo semestre 2019 si è registrato un infortunio di durata 8gg per una caduta di una bobina di filo su un piede di un'operatrice.

L'obiettivo della Direzione rimane quello di riuscire a mantenere il basso numero di infortuni aumentando le attività di controllo sui sistemi di sicurezza.

3.4 CAUSE DI INFORTUNIO

Nel settore galvanico le malattie professionali traggono origine sia dal settore meccanico, che da quello chimico ed elettrochimico. Le possibili cause di infortunio individuate possono essere principalmente le lesioni traumatiche (elettrocuzione, scivolate, contusioni sugli arti, sforzi eccessivi, inciampi), la caduta o movimento di oggetti mobili, i rischi connessi all'inalazione e al contatto con sostanze nocive ed aggressive che sono presenti durante le lavorazioni.

Grazie ad una costante attenzione dell'azienda alla prevenzione e alla formazione, negli ultimi anni non vi sono stati infortuni significativi.

3.5 MALATTIE PROFESSIONALI

A seguito delle visite mediche eseguite e delle relazioni del dottore annuali non sono stati rilevati casi di malattie professionali.

Alla data del presente riesame non ci sono cause aperte verso l'azienda per malattie professionali.

3.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

L'assenza di infortuni e malattie professionali è strettamente legata alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi e all'acquisto e distribuzione di dispositivi di protezione individuali, ma anche alla sensibilità del personale. Periodicamente vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipano tutti i lavoratori ed anche la Direzione.

L'azienda fornisce ai propri dipendenti i necessari indumenti di prevenzione e attrezzature di lavoro; a tutti i dipendenti uomini e donne, viene fornito, attraverso un modulo "modulo di consegna abbigliamento e DPI", il set specifico di protezione che può comprendere, a seconda dei rischi specifici del reparto di impiego, scarpe, occhiali di protezione-EN 166, guanti in neoprene e in nitrile, grembiule, maschera antigas e antipolvere, imbracature, pantaloni antiacido, casco di protezione e cuffie.

3.7 SALUTE E SICUREZZA NELLE AREE AZIENDALI NON PRODUTTIVE

L'attenzione dell'azienda in materia di salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende anche alle aree aziendali non produttive (uffici, amministrazione...), per assicurare sicurezza e pulizia in tutte le aree.

Dall'ultimo audit interno effettuato in data 05/06/2019, non sono emerse situazioni che possono far scattare un'azione di modifica del sistema.

3.8 PERCEZIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro, è stato somministrato un questionario interno sulla soddisfazione del dipendente dal quale si evince anche la percezione della sicurezza da parte dei lavoratori dal quale è emerso un livello di sicurezza pari al 78% in merito ai quesiti sottoposti ai lavoratori ed al numero di lavoratori. Tale aspetto riveste per noi una importanza estrema quindi ripeteremo tale questionario con cadenza annuale al fine di seguire l'eventuale evoluzione dello stesso.

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
01.07.2019	00	SA-BS-001	9 di 15

3.9 SITUAZIONI DI DISAGIO

X-Plating Srl rispetta e favorisce i momenti di socialità e di associazionismo. L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di propria scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

La Direzione assicura al Rappresentante dei Lavoratori una continua e proficua collaborazione con tutti i dipendenti attraverso la disponibilità fisica dei locali per momenti di socialità e discussione fra lavoratori e la Direzione dell'azienda.

Durante il corso delle attività non sono emerse situazioni di disagio, né si sono evidenziate nel corso degli audit interni.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con i lavoratori ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti, si è pertanto rafforzato in azienda un clima di collaborazione costruttiva che si è tradotto nella ormai assenza di contenziosi e di ore di sciopero.

ORE PERSE PER SCIOPERO

Anno	N° ore perse/n° addetti	N° ore perse per sciopero	N° addetti scioperanti
2018	0/57	0	0
2019	0/55+9interinali	0	0

Commento: La Direzione ritiene soddisfacenti i risultati sopra indicati. Nella storia recente dell'azienda non sono mai stati riscontrati scioperi di nessun genere.

3.10 TIPOLOGIA DI CONTRATTI AZIENDALI

Tutti i contratti aziendali di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria. Ad oggi la situazione è la seguente:

Tipologia di contratto	2018	Al 30.11.2019
Tempo Indeterminato	53	54
Tempo Determinato	(di cui 3 apprendisti)	1
Altre forme collaborazione + Interinali	3	9 interinali
Totale	57	64

Tipologia di contratto	Al 30.11.2019
Amministratore	1
Totale operai	36 + 9interinali
Tot. Intermedi	8
Tot. Impiegati	2
Tot. Apprendisti	5
Tot. Quadri	3
Totale	64

Commento:

La Direzione ritiene soddisfacenti i risultati sopra indicati che mostrano una quasi totalità di dipendenti assunti a tempo indeterminato. Questo dimostra quanto l'azienda è sensibile al rispetto del lavoratore e segue direttamente la politica direzionale sulla stabilizzazione del personale. La maggior parte del personale interinale negli ultimi anni è stato regolarmente assunto direttamente dall'azienda.

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
01.07.2019	00	SA-BS-001	10 di 15

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

X-Plating srl riconosce a tutti i propri dipendenti la totale libertà di formare, organizzare e partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda. L'azienda consente ai dipendenti di eleggere i propri rappresentanti sindacali. X-Plating consente ai membri del sindacato di comunicare liberamente con i dipendenti e mette a disposizione aule e locali per eventuali assemblee sindacali.

Ad oggi in X-Plating non c'è rappresentanza sindacale.

5. DISCRIMINAZIONE

5.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLA DISCRIMINAZIONE

X-Plating Srl riconosce pari diritti e doveri a ciascuno dei propri lavoratori non tollerando alcuna forma di discriminazione. La libertà del lavoratore è garantita nel pieno delle espressioni senza distinguo di sorta.

I nuovi assunti vengono introdotti in azienda attraverso colloquio di lavoro, curriculum, parametri oggettivi. In questo senso la Direzione si adopera affinché:

- la selezione avvenga in funzione della idoneità a svolgere un determinato tipo di funzione e/o incarico
- sia promosso lo sviluppo delle potenzialità umane e professionali di ogni Risorsa
- sia assicurata la chiara comprensione delle attività da svolgere, gli obiettivi finali e l'influenza degli stessi sulla qualità interna e esterna della fornitura
- sia garantito il coinvolgimento consapevole di ciascuna Risorsa nelle caratteristiche qualitative della commessa da realizzare
- siano programmati ed attuati piani di crescita e sviluppo professionale compatibilmente alle esigenze organizzative e operative aziendali
- sia periodicamente valutato lo stato del rapporto di lavoro e le competenze delle risorse.

5.2 LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA

La presenza femminile in azienda rappresenta il 45% dell'organico. Questa composizione del personale non mette in evidenza alcuna discriminazione fra i sessi.

5.3 LAVORATORI STRANIERI IN AZIENDA

La presenza di lavoratori stranieri dimostra una certa sensibilità nei confronti di una non discriminazione. Questo è dovuto sostanzialmente ad una alta percentuale di richieste di impiego provenienti da lavoratori stranieri presenti nel circondario Valdarnese.

6. PRATICHE DISCIPLINARI

6.1 PREMESSA RELATIVAMENTE ALLE PRATICHE DISCIPLINARI

La società continua ad impegnarsi a non sostenere, anche nella propria catena di fornitori, alcuno che metta in pratica procedure disciplinari non previste in alcun modo dalla normativa di riferimento in materia. Ad oggi non ci risultano elementi per poter dire che non solo X-Plating srl, ma anche i suoi principali terzisti, adottino pratiche scorrette nei confronti dei lavoratori.

6.2 VALUTAZIONE DELLE PRATICHE DISCIPLINARI

Il ricorso alle varie pratiche disciplinari non si è mai reso necessario, a dimostrazione dell'effettivo clima aziendale di rispetto esistente. Non è mai stata applicata la sanzione disciplinare del richiamo verbale e scritto e quella del licenziamento disciplinare per assenze ingiustificate dal lavoro.

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori, reclami che possono essere presentati in forma anonima è, alla data di questo riesame, pari a zero.

Il personale è stato informato, tramite avviso pubblico, della possibilità di effettuare reclami. A tal proposito è presente in azienda una apposita cassetta postale dove i lavoratori possono inserire i loro reclami. Tale cassetta viene controllata esclusivamente dal RSGRS, alla presenza dei due RLSGRS con frequenza mensile; in presenza di reclami, suggerimenti e mancati infortuni, le suddette figure provvederanno alla corretta gestione degli stessi reclami, mediante segnalazione alla Direzione e, qualora la Direzione non provveda ad attuare le azioni correttive necessarie, il Rappresentante dei lavoratori RLSGRS interpellerà direttamente l'Ente che ha l'incarico di sorvegliare la corretta applicazione del nostro Sistema di Responsabilità Sociale dell'azienda.

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
01.07.2019	00	SA-BS-001	11 di 15

7. ORARIO DI LAVORO

7.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

L'orario di lavoro di X-plating Srl si articola in quaranta ore settimanali, così come da contratto nazionale del lavoro, dal lunedì al venerdì suddivise su varie fasce di orario :

Galvanica: 6:00 – 14.45 e 10:00 – 18.45

Scioglitura: 7.45-16.35

Area Qualità: 06:00 – 15:00; 10:00 – 19:00 ; 07:00 – 16:00 ; 08:00 – 17:00 – 7:45-16:35

Magazzino: 09:00 – 18:00

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

7.2 VALUTAZIONE RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

Il lavoro straordinario è stato effettuato solo in occasione di circostanze particolari. Si tratta di casi eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiati con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato secondo quanto previsto dal C.C.N.L. per i dipendenti delle aziende del settore metalmeccanico, migliorando quindi quanto previsto nei contratti collettivi nazionali.

7.3 ANDAMENTO ORE LAVORATE E ORE DI STRAORDINARIO

Verranno raccolti i dati per analizzare l'andamento delle ore lavorate, per verificare la proporzione fra ore di lavoro ordinario e straordinario, attraverso la sottostante tabella.

Anno	2018	2019 al 30.11.2019
% Ore Lavoro Straordinario / Ore totali lavorate (230 gg. lavorativi annui x 8h)	4352 / 104.880 (4.15%)	3669,75 / 110. 000 (3 %)

7. RETRIBUZIONE

7.1 PREMESSA RELATIVAMENTE AGLI ORARI DI LAVORO

La società corrisponde ai lavoratori una retribuzione conforme al C.C.N.L. per i dipendenti di aziende del settore metalmeccanico. Le retribuzioni percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare. Gli straordinari vengono retribuiti con maggiorazione superiore a quanto previsto come previsto dal CCNL.

Le buste paga vengono consegnate regolarmente ogni mese. L'importo indicato viene consegnato lo stesso giorno tramite bonifico bancario con valuta lo stesso giorno.

La società si impegna a non stipulare accordi di lavoro nero e programmi di falso apprendistato nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza sociale.

7.2 RETRIBUZIONI

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 relativa 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.

La Direzione ha effettuato, con il supporto dello Studio Commerciale, una analisi comparativa dei dati retributivi tra il valore delle retribuzioni medie erogate da X-Plating Srl e il valore del minimo tabellare corrispondente del C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore metalmeccanico, dal quale emergono dei valori retributivi dell'azienda maggiori rispetto ai valori stabiliti dalla contrattazione nazionale di settore.

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
01.07.2019	00	SA-BS-001	12 di 15

Ad integrare le retribuzioni corrisposte ai lavoratori si aggiungono i benefit aziendali concessi dalla Direzione ai dipendenti a fine anno.

7.3 PREMI ED INCENTIVI DI FINE ANNO

Per i dipendenti che raggiungono ottimi risultati a fine anno verrà valutato di individuare una maggiore retribuzione rispetto al C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore metalmeccanico. Si tratterà di un riconoscimento fatto dalla Direzione a quei dipendenti che hanno dimostrato capacità, volontà e risultati ottenuti.

PARTE SECONDA : ELEMENTI SISTEMICI

8. RIESAME DELLA DIREZIONE

Almeno una volta ogni sei mesi, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un riesame da parte della Direzione finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

In seguito all'attività di riesame del sistema, viene aggiornato il Bilancio SA8000 con la descrizione dei risultati raggiunti e l'indicazione dei nuovi obiettivi.

9. AUDIT INTERNI

Semestralmente il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un ciclo completo di audit finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia del sistema stesso in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti.

Un audit interno è stato effettuato nel mese di gennaio 2019 e l'ultimo nel mese di giugno 2019; è in corso un piano di audit esteso anche ai subfornitori con previsione di costante verifica della catena di fornitura.

10. AUDIT ESTERNI

X-Plating ha sostenuto vari audit esterni di 2a parte effettuati da clienti Chanel, Fendi, Burberry e gruppo Kering (Gucci, Saint Laurent, Bottega Veneta..) che si sono conclusi positivamente.

In luglio 2019 ha sostenuto positivamente l'audit di prima certificazione SA8000, ottenendo la certificazione.

11. ANALISI DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE ESTERNE ALL'AZIENDA

Per reclami e/o segnalazioni relative al Sistema di Responsabilità Sociale di X-Plating Srl, è possibile contattare l'ente di certificazione IMQ Spa o l'Agenzia di accreditamento degli Enti di certificazione - SAAS.

IMQ Spa
Via Quintiliano 43, 20138 Milano
Email: info@imq.it

IQNet Ltd
Bollwerk 31 CH-3000 Bern 7 Switzerland
Phone: +41 31 310 24 40
Fax: +41 31 310 24 49
Email: headoffice@iqnet.ch

SAAS (Social Accountability Accreditation Services)
Social Accountability Accreditation Services
15 West 44th Street, 6th Floor
New York, NY 10036
web: www.saasaccreditation.org

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
01.07.2019	00	SA-BS-001	13 di 15

Per adesso il sistema di gestione per la responsabilità sociale non ha avuto informazioni di ritorno su elementi di insoddisfazione delle parti interessate.

12. SOCIAL PERFORMANCE TEAM

In data 13 Febbraio 2019 si è costituito il Social Performance Team (SPT) costituito da membri della Direzione aziendale, RSGRS, Resp. Risorse umane, i due RLSA8000, RSP, RLS.

Il SPT si è riunito per la prima volta in data 13/02/2019 e, dopo una introduzione di RSGRS sulla nuova norma SA8000:2014 e su compiti e ruoli del SPT, ha affrontato alcune tematiche chiave come la soddisfazione dei dipendenti (sono stati analizzati i risultati del questionario di soddisfazione dipendenti somministrato in Dicembre 2018), alcune segnalazioni raccolte dai due RLSA8000, gli obiettivi per il 2019 ed è stata impostata una dettagliata analisi dei rischi (tecnica FMEA) da cui sono emersi alcuni rischi prioritari.

Ad oggi l'SPT, che si riunirà con frequenza trimestrale/quadrimestrale, si è nuovamente riunito in data 13-06-2019 e 18-09-2019.

La prossima riunione è pianificata per il giorno 08/01/2020.

In ogni riunione verranno trattate le segnalazioni degli operatori arrivate per via diretta, tramite questionario o cassetta dei suggerimenti, verrà aggiornata la valutazione dei rischi per confermare o meno le criticità interne; verranno presentati nuovi progetti e nuove idee per migliorare il clima aziendale.

13. IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il SPT ha individuato e valutato quelli che sono i rischi maggiori in ambito etica e sicurezza per l'azienda. Con la tecnica FMEA sono stati individuati i rischi per ogni punto della norma e sono stati valutati con dei valori di Probabilità, Impatto e Rilevabilità per quantificare l'indice di Rischio come prodotto dei tre fattori.

Ne è scaturito che ci sono alcuni rischi di indice di priorità medio per cui sono state già previste azioni di miglioramento per la mitigazione del rischio medesimo.

14. SOCIAL FINGERPRINT: QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE (SELF-ASSESSMENT)

Nel mese di Giugno 2019 l'azienda ha effettuato il questionario di autovalutazione (Self Assessment) disponibile sul sito del SAI come previsto dalla nuova norma SA8000:2014. Il risultato è stato nel complesso mediamente buono per tutti i punti della nuova norma con un Average Overall Score finale di 3.7 punti su un massimo di 5.

15. ANALISI DELLE NON CONFORMITÀ

Per adesso il sistema di gestione per la responsabilità sociale non ha riscontrato situazioni configurabili, come gravità ed estensione, quali NC.

16. AZIONI DI RIMEDIO E CORRETTIVE

Per adesso il sistema di gestione per la responsabilità sociale non ha attivato azioni di rimedio o correttive se non quelle aperte a seguito degli audit interni o da parte dell'audit esterno dell'ente di certificazione. Tutte le azioni di rimedio intraprese dopo l'audit interno eseguito a giugno 2019 e dopo l'audit di certificazione di luglio 2019 sono state attivate con successo.

17. AZIONI PIANIFICATE IN OCCASIONE DEI RIESAMI PRECEDENTI

Non ci sono particolari azioni decise nel precedente riesame da riportare.

18. OPPORTUNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO

Per quanto riguarda le opportunità di miglioramento, si rimanda allo stato degli obiettivi generali riportati in matrice Obiettivi che l'azienda si impegna a rispettare.

Le osservazioni emerse nelle verifiche di 2a parte commissionate dai clienti sono sempre considerati spunti di miglioramento aziendali.

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
01.07.2019	00	SA-BS-001	14 di 15

19. PRESTAZIONI DEI FORNITORI IN TEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000 è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva, di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

La Direzione aziendale intende raggiungere una completa collaborazione con le rispettive dirigenze aziendali allo scopo di migliorare il sistema di gestione e ad adeguarlo ai principi della norma, correggendo le criticità evidenziate.

Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2014 e che si dimostrano disposte a migliorare il loro sistema di gestione. A tal proposito è stato elaborato uno specifico questionario di selezione dei fornitori ed è stato inviato ai fornitori abituali. Il suddetto questionario viene inoltre utilizzato anche quale modalità di pre-selezione per i nuovi fornitori.

Sulla base delle criticità che emergono dall'analisi dei risultati dello specifico questionario, viene definito un piano di intervento sui fornitori, attraverso iniziative tendenti a sensibilizzare gli stessi sulla tematica della responsabilità sociale e diretto a realizzare azioni di intervento al fine di rimuovere la situazione di criticità.

Dai questionari compilati dai fornitori principali è emersa una generale attenzione alla tematica della responsabilità sociale, non sono risultate conformità gravi; negli sporadici casi di non conformità è stato consegnato al fornitore il modulo SA.MOD.007 "Criteri valutazione e criticità questionario fornitori" compilato con dettaglio criticità e tempi entro cui risolverla. In altri casi si è verificata una errata interpretazione della domanda da parte del fornitore che è stata prontamente chiarita con lo stesso tramite conferma della rettifica per email.

Nel 2019 sono stati effettuati anche audit integrati (qualità-ambiente-etica-sicurezza) presso il sub fornitore principale TISHA LEGATURA.

20. OBIETTIVI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Gli obiettivi del sistema di responsabilità sociale sono riportati all'interno della Matrice per la SA8000 al foglio "Obiettivi", dove sono indicati gli obiettivi, i traguardi, le azioni e le date di attuazione e verifica. identificazione squadre d'emergenza.

N°	Forma di rif.	Data	Metrica strategica		Priorità			Controllo di rischio			Stato
			OBBIETTIVO	TRAGUARDO	AZIONE PREVISTA	TEMPI	RESPONSABILE	MODALITÀ DI MONITORAGGIO	PROCESSO MONITORAGGIO	VALORE RAGGIUNTO	
1	SA8000	01/01/2019	Miglioramento del controllo delle scadenze, gestione del personale Migliorare l'affidabilità con i propri clienti	Diversimento della Certificazione secondo lo standard SA8000:2014	implementazione del sistema SOCIALE SA8000	30/09/2019	RESP. STABILIMENTO	Controllo su documentazione tramite AUDIT INTERNO	31/05/2019	Divenuta certificazione SA8000 in luglio 2019	CHIUSA
2	SA8000	01/01/2019	migliorare la soddisfazione dei dipendenti, migliorare la comunicazione interna e la qualità della vita interna dei dipendenti	mensa aziendale istituita questionario di soddisfazione punteggiato migliorato	prendere accordi con fornitori per istituzione mensa aziendale	31/03/2020	RESP. APPROVVIGIONAMENTO	Controllo su realizzazione mensa	31/12/2019	non chiusa in dicembre 2019 inviata a FEBBRAIO/MARZO 2020	APERTO
3	SA8000	01/01/2019	migliorare la soddisfazione dei dipendenti, la sicurezza sui luoghi di lavoro, prevenire infortuni	Riorganizzazione degli spazi interni	60 in XLAB, NUOVO impianto IN SPAVO 22	30/09/2020	RESP. STABILIMENTO	Controllo su realizzazione spazi	31/12/2019	In corso di valutazione la realizzazione, a dicembre 2019 non ancora stabilito	APERTO
4	SA8000	01/01/2019	maggiore controllo sui fornitori e catena di approvvigionamento, prevenire eventuali problemi	Tenere il maggior numero di sub fornitori sotto controllo	inviata società esterna nell'effettuazione degli audit esterni. Emettere piano di audit annuali.	31/12/2019	DIREZIONE	Controllo n. audit	31/12/2019	perito oneri il progetto di controllo della catena di fornitura nel 2019 e già avviato nel 2020	CHIUSA
5	SA8000	01/01/2019	migliorare la comunicazione con dipendenti e le parti interessate	maggiore grado di soddisfazione dei dipendenti per la parte di comunicazione interna	istituire Social Aziendale	30/09/2020	DIREZIONE	controllo sulla realizzazione del social	31/12/2019	il progetto di social by per protocolli di firma e di privacy dei contratti, in corso la valutazione da parte dell'ufficio di marketing del prodotto gli ideati	APERTO
6	SA8000	13/06/2019	miglioramento copertura esterna in Lab con conseguente miglioramento sullo stoccaggio dei prodotti chimici	Riorganizzazione degli spazi, ridurre il rischio di inquinamento ambientale	avviare lavori esterni all'azienda	31/12/2019	DIREZIONE	Controllo su realizzazione spazi	30/03/2019	il 12 12 COPERTURA ESTERNA non oneri EFFETTUATA dopo attesa valutazione, il materiale acquistato verrà eliminato in modo da migliorare gli stoccaggi interni	APERTO

DATA REVISIONE	REV.	CODICE	PAGINA
01.07.2019	00	SA-BS-001	15 di 15

21. INDICATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Pianificazione degli ir SA8000 Etica e Resp. Sociale				Verifica			Esito					
Processo	nr.	Descrizione	Formula di calcolo	Obiettivi 2019	Obiettivi 2020	Obiettivi 2021	Frequenza	Responsabilità	2018	2019	2019	2019
									stato fine anno	1° semestre	stato fine anno	
Etica	lt1	Livello di assenteismo	ore assenza / ore lavorabili * 100	<4%	< 3%		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	4,38%	2,71%	2,56%	raggiunto
	lt2	Respetto dei tempi di pagamento	pagamenti in ritardo / giorno individuato * 100	< 10%	< 10%		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	0%	0%	0%	raggiunto
	lt3	Controllo della catena di fornitura	numero di aiuti a terziista	>2	>3		semestrale	Resp. Sistema di Gestione			3	raggiunto
	lt3	Stress da lavoro correlato	Media Questionari Soddisfazione dipendente (media risposte domande Nr. 11-12-13-15-16-20-22-24-30)	> voto 7	> voto 7,1		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	7	-	7,67	raggiunto
	lt4	Livello di qualifica dei fornitori	Criterio > 90% di fornitori non critici	> 90%	> 92%		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	100%	100%	100%	raggiunto
	lt5	Lavoro Infantile	Numero di reclami	0	0		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	0	0	0	raggiunto
	lt6	Discriminazione	Numero di reclami	0	0		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	0	0	0	raggiunto
	lt7	Livello di soddisfazione del dipendente	soddisf. reale / soddisf. ottimale *100	> 75 %	> 75 %		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	70,2%	70,2%(conf. 2018)	75,1%	raggiunto
lt8	Ritardo pagamento fornitori	giorni di ritardo medio	0%	0%		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	0%	0,0%	0,0%	raggiunto	
Sicurezza luoghi di lavoro e gestione sicurezza	ls1	Ritardo nelle visite mediche	visite effettuate in ritardo / visite programmate * 100	< 10 %	< 10 %		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	12%	3,51%	3,13%	raggiunto
	ls2	N° di infortuni	n° infort. / n° dipend. * 100	< 3%	< 3%		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	1,8%	3,6% (1,8% su 6 mesi)	1,56%	raggiunto
	ls3	N° di infortuni con responsabilità	n° infort. Con responsabilità / n° dipend. * 100	0	0		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	0%	0%	0%	raggiunto
	ls4	N° di multe sulla sicurezza	n° multe. / n° controlli. * 100	0	0		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	0%	0%	0%	raggiunto
	ls6	Squadra Primo soccorso (n° addetti)	Persone formate primo soccorso / Persone * 100	> 7%	> 7%		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	11%	11%	10,9%	raggiunto
ls7	Squadra antincendio (n° addetti)	Persone formate antincendio / Persone *100	> 11%	> 11%		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	11%	11%	12,5%	raggiunto	
Produzione	lp1	Reperto Galvanica ed altri Reparti: N° Patentini Cianuri attivi	N° persone in azienda con patentino cianuri valido / Persone *100	> 8%	> 8%		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	12%	11%	10,9%	raggiunto
	lp2	Fornire DR	Livello di incidenti	0	0		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	0	0	0	raggiunto
	lp3	Fornire DR	Livello di mancati infortuni	<2	<2		semestrale	Resp. Sistema di Gestione	0	0	0	raggiunto

22. MODIFICHE ALLE PRESCRIZIONI LEGISLATIVE

Al momento della stesura di questo riesame non siamo a conoscenza di modifiche alle prescrizioni legali che hanno un impatto diretto sulla responsabilità sociale. X-PLATING Srl ha comunque attivi canali attraverso i quali garantirsi di venire a conoscenza di tutte le variazioni legislative che possono essere introdotte.

23. EVENTUALI CAMBIAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE TECNICO-PRODUTTIVA

Ad oggi non ci sono cambiamenti significativi da segnalare.

Levane-Bucine (AR), 08/01/2020

per approvazione del contenuto

La Direzione
Daniele Gualdani
Silvia Parolai

I Rappresentanti SA8000 dei lavoratori

Stefano Girasole
Marta Caldi