

RIESAME DELLA DIREZIONE

Data: 21.04.2010

DIREZIONE GENERALE

.....
CSR
.....

SCOPO DEL RIESAME

Scopo del riesame del Sistema di Gestione SOC adottato in azienda, da parte della Direzione Generale è di verificare che esso continui ad essere idoneo, adeguato ed efficace rispetto ai requisiti della norma di riferimento SA8000 e ad altri requisiti ai quali l'azienda aderisce, in tutte le sue componenti quali la politica per il sociale e le procedure, rappresentate dai requisiti di sistema – logigrammi e matrici dei comportamenti.

Al riesame partecipano DIG (Rappr. della direzione), CSR (Resp. Sistema di gestione SOC), RLSA (Rappr. dei lavoratori per la SA8000), RUE (Resp. Risorse Umane), SSA (Resp. Sistema SSL), AFU (Resp. Acquisti Fuel), ANF (Resp. Acquisti no-fuel) e QUA (Resp. Sistema SQA e integrazione sistemi).

In tale riesame sono stati presi in considerazione i seguenti argomenti:

- 1) Esito degli audit interni ed esterni
- 2) I risultati della partecipazione e consultazione con i lavoratori e parti interessate
- 3) Le comunicazioni provenienti dalle parti interessate esterne, compresi i reclami
- 4) Obiettivi 2010 per il SOC
- 5) Azioni correttive e preventive
- 6) Lo stato delle azioni previste dai precedenti riesami della Direzione
- 7) Addestramento, formazione e sensibilizzazione del personale
- 8) Piano di verifiche ispettive interne 2009
- 9) Integrazione con il sistema "Qualinet"
- 10) Riesame della Politica Sociale
- 11) Conclusioni

Il presente riesame della Direzione viene redatto in seguito alla certificazione per la conformità con la norma SA8000 ottenuta a maggio 2009 ed all'audit di sorveglianza di novembre 2009, dopo un periodo di implementazione del sistema SOC che ha determinato gli obiettivi che l'Azienda dovrà perseguire nei prossimi anni.

Con questo Riesame della Direzione si vuole, oltre a determinare gli obiettivi per il 2010, fare il punto della situazione sull'applicazione ed il rispetto di quanto stabilito dalle disposizioni contenute nella norma SA8000.

È importante al riguardo evidenziare come Biomasse Italia ha ritenuto opportuno dotarsi, per la prima volta, di un'importante documento, il Bilancio SA8000, con lo scopo di fornire alla Direzione, alle parti interessate e a chiunque ne sia interessato un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della norma SA8000. Il Bilancio SA8000 per il 2008 è stato redatto, pubblicato sul portale web e mandato agli stakeholders a settembre 2009.

1. Esito degli audit interni ed esterni

Gli audit interni eseguiti, secondo il programma degli audit per il sociale, hanno consentito di evincere un adeguato livello di implementazione dello stesso sistema gestionale e hanno condotto a esprimere un giudizio positivo, alla luce dell'assenza di non conformità maggiori, lacune implementative o di comprensione e, soprattutto, omissioni di gestione e registrazione delle attività previste da parte delle diverse funzioni aziendali incaricate a svolgerle. Pur confermando un generale livello positivo di implementazione del SOC, sono state emesse NC di tipo minore comunque gestite, tra le quali necessitano di nota:

- Il monte ferie residue che risultano dal passato;
- Il superamento dei limiti previsti dalla norma SA8000 e dalla legislazione nazionale per quanto riguarda gli straordinari;
- Sistema non sempre efficace per individuare, evitare o fronteggiare rischi per la salute e la sicurezza di tutto il personale.
- Parziale evidenza del rispetto dei requisiti SA8000 da parte dei fornitori.

2. I risultati della partecipazione e consultazione con i lavoratori e parti interessate

Nel corso dell'anno 2009 sono stati organizzati vari incontri con i rappresentanti dei lavoratori per SA8000, con l'obiettivo di ricevere informazioni da parte loro per quanto riguarda il rispetto della norma e le segnalazioni che possono arrivare dai dipendenti.

Allo stesso tempo il Bilancio SA8000 è stato pubblicato sul portale web ed è stato inviato a tutti i stakeholders, chiedendogli di fare commenti in merito alle prestazioni descritte ed alla chiarezza e completezza delle informazioni riportate nel Bilancio SA8000.

3. Le comunicazioni provenienti dalle parti interessate esterne, compresi i reclami

Nel periodo d'osservazione l'Azienda si è iscritta all'Osservatorio SAW ed ha scelto 5 persone come monitor delle proprie attività e comportamenti sociali. Tramite l'Osservatorio ci sono pervenute segnalazioni anonime, di cui la maggior parte non presentano rilevanza, non essendo aderenti alla realtà. Alcune delle segnalazioni pervenute hanno determinato delle non conformità che sono state poi gestite ed eliminate (la retribuzione del rischio maneggio denaro, il riconoscimento della pausa pranzo per alcune tipologie di lavoratori).

4. Obiettivi e azioni 2009; obiettivi 2010 per il SOC

In questa sezione del riesame si individuano in maniera chiara e specifica quelli che sono stati gli obiettivi di Biomasse Italia in tema di rispetto della norma SA8000 per l'anno 2009 e si stabiliscono gli obiettivi per il 2010.

Gli obiettivi 2009 per il SOC sono stati definiti nel Bilancio SA8000 e la maggior parte di questi sono stati raggiunti.

LAVORO INFANTILE E MINORILE

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sensibilizzazione degli stakeholders sulle tematiche relative ai diritti dei minori	Realizzazione di una brochure sui diritti dei minori ed il suo invio agli stakeholders	Gruppo di lavoro incaricato a elaborare la brochure ed a inviarla agli stakeholders	Entro ottobre 2009	CSR	Numero stakeholders a cui viene mandata la brochure	Mandare la brochure ad almeno 200 stakeholders

Il responsabile CSR ha realizzato la brochure sui diritti dei minori e l'ha inviata ad i suoi stakeholders via e-mail e l'ha distribuita a tutti i dipendenti. In totale, la brochure è stata mandata a più di 300 persone.

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sensibilizzazione dei bambini delle scuole di Strongoli sulle tematiche relative ai diritti dei minori	Distribuire agli alluni la brochure sui diritti dei minori	Gruppo di lavoro incaricato a partecipare alle attività di informazione presso le scuole di Strongoli	Entro dicembre 2010	CSR	Numero alluni a cui viene distribuita a brochure	Distribuire la brochure ad almeno 50 alluni

LAVORO OBBLIGATO

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale all'interno dell'azienda in termini di soddisfazione e motivazione dei dipendenti	Predisposizione e realizzazione di momenti di formazione ed informazione ai dipendenti sulla volontarietà del lavoro	Supporto di corso di formazione	Entro settembre 2009	RUE	Numero di partecipanti volontari ai momenti di formazione ed informazione	Attrarre almeno 50% del personale nei momenti di formazione ed informazione

Nel corso dell'anno 2009 sono stati organizzati 3 momenti di formazione ed informazione ai dipendenti sulla volontarietà del lavoro, a cui hanno partecipato 56 dipendenti, che rappresentano il 58% della forza lavoro dell'Azienda.

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale all'interno dell'azienda in termini di soddisfazione e motivazione dei dipendenti	Predisposizione e realizzazione di momenti di formazione per le new entry ed informazione ai dipendenti sulla volontarietà del lavoro	Supporto di corso di formazione	Entro dicembre 2010	RUE	% dei dipendenti coinvolti ai momenti di formazione ed informazione	Attrarre almeno 70% del personale attivo nei momenti di formazione ed informazione

SALUTE E SICUREZZA

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Diminuzione del numero degli infortuni	Realizzazione momenti di istruzione ai nuovi assunti, al personale che cambia la mansione e nei reparti dove sono accaduti infortuni nel passato	Gruppo di addetti al dipartimento Salute e Sicurezza	Entro dicembre 2009	RSPP	Numero di infortuni	Diminuzione del numero di infortuni di 10% rispetto al 2008

Anche se nel 2009 Biomasse Italia ha organizzato momenti di informazione e formazione per la salute e sicurezza, il numero totale di infortuni è aumentato di 25% rispetto al 2008 (5 infortuni nel 2009, rispetto a 4 registrati nel 2008)

Al fine di abbassare gli indici di infortuni, nel 2009 Biomasse Italia ha aumentato il numero di audit in campo ed ha erogato la formazione a tutto il personale aziendale in riferimento ai rischi inerenti alle mansioni.

Per il 2010 Biomasse Italia si impegna a svolgere momenti di informazione, formazione ed addestramento, che dovrebbero contribuire alla diminuzione del numero di infortuni in futuro.

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Diminuzione del numero degli infortuni	Realizzazione momenti di istruzione ai nuovi assunti, al personale che cambia la mansione e nei reparti dove sono accaduti infortuni nel passato	Gruppo di addetti al dipartimento Salute e Sicurezza e Risorse Umane	Entro dicembre 2010	RSPP	Numero di infortuni	Diminuzione del numero di infortuni di 20% rispetto al 2009

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale all'interno dell'azienda	Definizione di una strategia di comunicazione sindacale e di comunicazione all'interno dell'azienda in cui saranno definiti particolari momenti di incontri sindacali e di incontri tra l'azienda e gruppi di lavoratori	Gruppo di lavoro incaricato a redigere la strategia di comunicazione; Dirigenti che parteciperanno agli incontri tra l'azienda e gruppi di lavoratori	Entro dicembre 2009	RUE	Numero di incontri tra l'azienda e gruppi di lavoratori Numero ore di sciopero	Organizzare più di 4 incontri tra l'azienda e gruppi di lavoratori Non registrare nessuna ora di sciopero

L'Azienda ha organizzato più di 4 incontri con i rappresentanti dei lavoratori durante l'anno 2009 ed ha messo a disposizione delle rappresentanze sindacali le salette per le loro riunioni tutte le volte in cui è stato chiesto, dimostrando il rispetto del diritto dei dipendenti alla contrattazione collettiva e della libertà di associazione. Uno dei risultati evidenti degli incontri con le RSU e delle attività di comunicazione intraprese è rappresentato dal fatto che nel 2009 non si è registrata nessuna ora di sciopero.

Sempre nel 2009 è stata redatta la strategia di comunicazione sindacale e di comunicazione all'interno dell'azienda che poi verrà sottoposta all'approvazione della direzione generale e condivisa con i sindacati nel 2010.

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale all'interno dell'azienda	Approvazione della strategia di comunicazione sindacale e di comunicazione all'interno dell'azienda da parte della Direzione Generale e condivisione della stessa con le RSU aziendali.	-	Settembre 2010	RUE	Sottoscrizione e condivisione della strategia	Ricevere la condivisione della strategia da parte di tutte le RSU aziendali
	Predisposizione e realizzazione di momenti di formazione per le new entry ed informazione ai dipendenti sulla Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.	Supporto di corso di formazione	Dicembre 2010	RUE	% dei dipendenti coinvolti ai momenti di formazione ed informazione	Attrarre almeno 70% del personale attivo nei momenti di formazione ed informazione

DISCRIMINAZIONE

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale all'interno dell'azienda	Realizzazione di vari incontri con i dipendenti per discutere sulle problematiche di possibili discriminazioni	Gruppo di incontro da parte dell'azienda	Entro dicembre 2009	RUE	Numero di segnalazioni di discriminazione ricevute da parte degli stakeholders	Non verificare nessun evento di discriminazione

Nel corso dell'anno 2009 sono stati organizzati 3 momenti di formazione ed informazione ai dipendenti sulle problematiche di possibili forme di discriminazione a cui hanno partecipato 56 dipendenti, che rappresentano il 58% della forza lavoro dell'Azienda.

È arrivata una sola segnalazione anonima che accusa una possibile discriminazione (non indennizzazione del rischio maneggio denaro), che deriva però da modalità diverse di interpretazione del C.C.N.L. Comunque, in seguito alla segnalazione, l'Azienda ha riconosciuto alle persone coinvolte l'indennità di rischio maneggio denaro. Una delle due persone che riceve tale indennità non è stata d'accordo con la percentuale stabilita dall'Azienda ed ora è in corso una negoziazione in merito.

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale all'interno dell'azienda	Predisposizione e realizzazione di momenti di formazione per le new entry ed informazione ai dipendenti sulle problematiche di possibili forme di discriminazione in azienda	Supporto di corso di formazione	Entro dicembre 2010	RUE	% dei dipendenti coinvolti ai momenti di formazione ed informazione	Attrarre almeno 70% del personale attivo nei momenti di formazione ed informazione

PRATICHE DISCIPLINARI

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale all'interno dell'a	Organizzazione di momenti di formazione ed informazione sul Codice Disciplinare	-	Entro dicembre 2009	RUE	Numero sanzioni disciplinari Numero totale di giorni di sospensione	Diminuzione del 10% delle sanzioni disciplinari rispetto al 2008 Diminuzione del numero totale di giorni di sospensione del 10% rispetto al 2008

Nel corso dell'anno 2009 sono stati organizzati 3 momenti di formazione ed informazione sul Codice Disciplinare e le persone presenti hanno dimostrato di aver capito e condiviso le regole del Codice. Nel 2009 non si sono registrate sanzioni disciplinari e numero di giorni di sospensione.

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento del clima aziendale all'interno dell'azienda	Erogazione di momenti di formazione per le new entry ed informazione sul Codice Disciplinare	Supporto di corso di formazione	Entro dicembre 2010	RUE	% dei dipendenti coinvolti nei momenti di formazione ed informazione	Attrarre almeno 70% del personale attivo nei momenti di formazione ed informazione

ORARIO DI LAVORO

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Riduzione del numero di ore di straordinario e delle ferie non godute	Riorganizzazione delle attività aziendali	Comitato di gestione	Entro dicembre 2009	RUE	Numero ore straordinario lavorate / dipendente Numero ore di ferie e ROL spettanti del passato	Riduzione del 10% degli straordinari lavorati / dipendente rispetto al 2008 Riduzione del 10% delle ore di ferie e ROL spettanti rispetto alla fine del 2008

La migliore organizzazione aziendale ha permesso la diminuzione del numero degli straordinari lavorati / dipendente nel 2009 (86 ore), rispetto al 2008 (113), in diminuzione di 24%.

Alla fine del 2008 il monte delle ferie e ROL spettanti era di 18.229 ore. Nel 2009 è stato introdotto un programma di monitoraggio delle ferie e delle ROL che ci ha permesso di arrivare alla fine dell'anno a 5.784 ore ferie e ROL spettanti, in riduzione di 68%. Il piano di riduzione delle ferie e ROL spettanti continuerà anche nel 2010.

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Riduzione del numero di ore di straordinario e delle ferie non godute	Monitorare e verificare l'effettiva realizzazione dei piani ferie e ROL stabiliti dai responsabili di funzione.	Piano ferie e ROL	Entro dicembre 2010 (monitoraggio mensile)	RUE	Numero ore di ferie e ROL spettanti del passato	Riduzione del 15% delle ore di ferie e ROL spettanti rispetto alla fine del 2009
	Monitorare le ore di lavoro straordinario realizzato dai dipendenti e verificarne la conformità con il dato previsto a budget	Report Indicatori HR 2010	Entro dicembre 2010 (monitoraggio mensile)	RUE	Numero ore straordinario lavorate / dipendente	Riduzione del 10% degli straordinari lavorati / dipendente rispetto al 2009

RETRIBUZIONE

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento della comprensione dei lavoratori sulle informazioni riportate sulla busta paga	Organizzare momenti di incontro con i dipendenti per offrire spiegazioni per quanto riguarda la composizione della busta paga	Gruppo funzionale Risorse Umane	Entro dicembre 2009	RUE	Numero incontri organizzati per dare spiegazioni sulla composizione della busta paga Numero dipendenti partecipanti agli incontri	Numero incontri organizzati per dare spiegazioni sulla composizione della busta paga ≥ 3 Numero dipendenti partecipanti agli incontri $\geq 30\%$ della forza lavoro

Visto che la composizione dell'attuale busta paga non è molto esplicitiva, nel 2009 l'Azienda ha organizzato vari incontri con il consulente di lavoro per decidere il nuovo format del cedolino paga, che sia più chiaro per i dipendenti. Il nuovo format sarà implementato durante il 2010. L'Azienda si ripropone per il 2010 le azioni del 2009.

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Miglioramento della comprensione dei lavoratori sulle informazioni riportate sulla busta paga	Organizzare momenti di incontro con i dipendenti per offrire spiegazioni per quanto riguarda la composizione della busta paga	Gruppo funzionale Risorse Umane	Entro dicembre 2010	RUE	Numero incontri organizzati per dare spiegazioni sulla composizione della busta paga Numero dipendenti partecipanti agli incontri	Numero incontri organizzati per dare spiegazioni sulla composizione della busta paga ≥ 3 Numero dipendenti partecipanti agli incontri $\geq 30\%$ della forza lavoro

SISTEMA DI GESTIONE

Obiettivo 2009	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Ottenimento della certificazione SA8000:2008 Diffondere la cultura della responsabilità sociale nella catena di fornitura	Adeguamento ed implementazione degli miglioramenti del sistema di gestione della responsabilità sociale	Gruppo di lavoro incaricato a definire ed implementare il sistema SOC	Entro giugno 2009	CSR	Numero di RAC minori nel rapporto di audit del certificatore	Un massimo di 5 RAC minori nel rapporto di audit del certificatore
	Definire ed attuare il piano di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori	Gruppo di lavoro incaricato a definire ed attuare il piano di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori	Entro dicembre 2009	CSR	Numero di lettere di impegno ricevute da parte dei fornitori	Ricevere almeno 30 lettere di impegno da parte dei fornitori
					Numero di visite effettuate presso i fornitori	Fare almeno 4 visite presso i fornitori per verificare il rispetto dei requisiti SA8000

Ad aprile e maggio 2009 Biomasse Italia ha superato con successo gli audit ed a giugno 2009 ha ricevuto la certificazione da parte di CISE della conformità del proprio sistema di gestione del Sociale alla norma SA8000:2008.

L'audit di aprile-maggio 2009 ha rilevato 11 RAC minori e 1 osservazione, che non ha permesso all'Azienda di raggiungere l'obiettivo prefissato (massimo di 5 RAC minori nel rapporto di audit del certificatore), obiettivo ottimistico. L'audit di sorveglianza di novembre 2009 ha rilevato invece solo 5 RAC, in diminuzione evidente rispetto alla situazione precedente, prova degli impegni e degli sforzi fatti dall'Azienda nella direzione del rispetto dei requisiti della norma SA8000.

Nel 2009 Biomasse Italia ha ricevuto 23 lettere di impegno da parte dei suoi fornitori e 6 lettere di impegno da parte dei sub-fornitori (fornitori di materie prime di BioTrade). Il numero totale delle lettere di impegno ricevute corrisponde all'obiettivo stabilito.

Fino ad oggi l'azienda non ha effettuato nessuna visita presso i suoi fornitori, decidendo di mandare prima una scheda di monitoraggio fornitori (dove sono analizzati tutti i requisiti dei vari possibili sistemi di gestione) e poi un questionario di valutazione dei fornitori dal punto di vista sociale. Biomasse Italia ha ricevuto 42 schede compilate dai suoi fornitori e continuerà a sollecitare le schede di monitoraggio.

Obiettivo 2010	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Mantenimento della certificazione SA8000:2008	Risoluzione delle RAC evidenziate dal certificatore	Responsabili delle aree dove sono state rilevate le RAC	Entro dicembre 2010	CSR	Numero di RAC minori nei rapporti di audit del certificatore	Un massimo di 6 RAC minori nei rapporti di audit del

						certificatore
Diffondere la cultura della responsabilità sociale nella catena di fornitura	Attuare il piano di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori	Gruppo di lavoro incaricato ad attuare il piano di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori	Entro dicembre 2010	AFU ANF	Numero di lettere di impegno ricevute da parte dei fornitori	Ricevere almeno anche 20 lettere di impegno da parte dei fornitori
			Entro dicembre 2010	AFU ANF	Numero di visite effettuate presso i fornitori	Fare almeno 4 visite presso i fornitori per verificare il rispetto dei requisiti SA8000

5. Azioni correttive e preventive

In riferimento alle osservazioni prodotte da CSR nel corso delle verifiche ispettive, si riportano di seguito le azioni correttive che dovranno essere implementate da Biomasse Italia nel corso del 2010:

- Continuare ad implementare e monitorare il piano di recupero residui ferie (**Data completamento prevista: 30.06.2010**)
- Sollecitare ai fornitori la sottoscrizione della lettera d'impegno al rispetto dei requisiti SA8000 (**Data completamento prevista: 28.02.2010**)
- Attivare tutte le azioni previste nel piano di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori (**Data completamento prevista: 28.02.2010**).
- Aumento del controllo operativo mediante l'intensificazione degli audit in campo; Piano di sensibilizzazione/informazione ditte esterne; Piano di sensibilizzazione/informazione preposti ai lavori interni (**Data completamento prevista: 28.02.2010**)
- Continuare il dialogo con il dipendente per trovare un accordo sulla percentuale per l'indennità di maneggio denaro (**Data completamento prevista: 30.06.2010**)
- Chiedere esplicitamente ai stakeholders un feedback in seguito alla pubblicazione del Bilancio SA8000 (**Data completamento prevista: 28.02.2010**)

6. Lo stato delle azioni previste dai precedenti riesami della Direzione

Nel Riesame della Direzione per il Sociale del 15.04.2009 sono state concordate due azioni correttive che dovevano essere implementate da Biomasse Italia, come segue:

- Definire ed implementare un piano di miglioramento fattibile e verificabile che permetta di ridurre il numero degli straordinari sotto il limite previsto della SA8000 (**Data completamento prevista: 31.12.2009**)
- Completare l'iter di invio del "Codice di comportamento" a tutti i fornitori, a partire da quelli considerati più strategici, ed implementare un piano di sensibilizzazione con incontri sul tema specifico (**Data completamento prevista: 31.07.2009**).

È stato sviluppato ed implementato uno strumento informatico di monitoraggio degli straordinari effettuati dai dipendenti che ha permesso la riduzione del numero degli straordinari fatti. Lo strumento sarà utilizzato anche nel futuro e permetterà di rispettare il limite degli straordinari previsto dalla norma SA8000.

Il "Codice di comportamento" è stato inviato ai fornitori strategici e da 29 fornitori si è ricevuta la lettera di impegno a rispettare i requisiti dello standard SA8000.

7. Addestramento, Formazione e sensibilizzazione del personale

Il 2009 è stato caratterizzato dai primi interventi di informazione e formazione sulla norma SA8000 e sul Bilancio Sociale; ciò è stato possibile grazie al progetto BlueLab gestito da Risorse Umane nato col fine di accrescere l'efficienza delle risorse umane, attraverso un percorso formativo che prevede momenti di istruzione teorica, di addestramento pratico, di interazione con professionalità esterne, di libero confronto interno, di libertà espressiva, di verifica strutturata delle differenze tra competenze richieste e capacità acquisite. Le attività

formative erogate hanno dimostrato un soddisfacente successo consentendo di raggiungere un positivo livello di efficacia e di ottenere la certificazione SA8000.

8. Piano di verifiche ispettive interne 2009

Nel 2009 è stato definito il Programma di verifiche interne (per le aree CSR, risorse umane, acquisti fuel e no fuel, salute e sicurezza), che è stato completamente rispettato. Sono state effettuate 14 verifiche interne e per l'anno 2010 sono state programmate 10 verifiche interne.

9. Integrazione con il sistema "Qualinet"

Il sistema di gestione SOC è stato implementato utilizzando il metodo "Qualinet" il quale in maniera semplice e precisa individua tramite i logigrammi, matrici e istruzioni operative i compiti e le responsabilità di ognuno.

10. Riesame della Politica Sociale

La Direzione ha verificato che la propria Politica del Sociale, le procedure ed i risultati di performance rispetto ai requisiti dello standard SA8000 sono efficacemente documentati, adeguati, applicati, mantenuti attivi, comunicati, che risultano efficaci e che sono stati resi accessibili in forma comprensibile al personale.

Riesaminando la propria Politica Sociale e tenendo conto del fatto che non sono state portate delle modifiche a livello legislativo, delle modifiche relative ai requisiti del proprio codice di condotta od a qualsiasi altro requisito aziendale, la direzione decide di mantenere la Politica Sociale nella forma attuale.

11. Conclusioni

A seguito dell'analisi eseguita, relativamente agli argomenti trattati nel presente Riesame della Direzione, gli esiti scaturiti sono positivi e consentono alla Direzione di esprimere un parere favorevole rispetto al livello di implementazione e di efficacia del SOC.

Non si sono evinte situazioni di particolare criticità o di anomala interpretazione o gestione. Alla luce di queste considerazioni e del fatto che durante le verifiche ispettive sono già emesse 5 RAC da implementare nel 2010, non si decidono altre azioni di miglioramento e non si prescrivono modifiche agli strumenti del SOC.