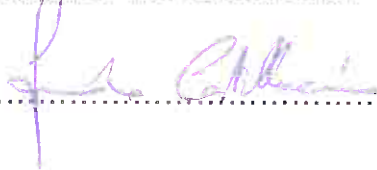


RIESAME DELLA DIREZIONE PER IL SOCIALE

Data: 24.11.2011

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 presente riesame partecipano DIG (Rappr. della direzione), CSR (Resp. Sistema di gestione SOC), RU (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 e azioni 2011 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 2011
- 9) Integrazione con il sistema "Qualinet"
- 10) Riesame della Politica Sociale
- 11) Conclusioni

Il presente riesame della Direzione viene redatto prima del quinto audit di sorveglianza previsto nel mese di dicembre 2011, dopo un periodo di consolidazione del sistema SOC.

Con questo Riesame della Direzione si vuole, oltre ad analizzare lo status dell'adempimento degli obiettivi per il 2011, fare il punto della situazione sull'applicazione ed il rispetto di quanto stabilito dalle disposizioni contenute nella norma SA8000.

Biomasse Italia ha finalizzato il Bilancio SA8000 per il 2010, che è stato pubblicato sul portale web e comunicato agli stakeholders, 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. Per la prima volta l'Azienda ha redatto un Estratto del Bilancio SA8000 distribuito agli stakeholders (si tratta di una brochure a colori, che sintetizza i risultati del 2010 in funzioni degli obiettivi sociali).

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, lacune implementative o di comprensione e, soprattutto, omissioni di gestione e registrazione delle attività previste da parte delle diverse funzioni aziendali incaricate a svolgerle.

Confermando un livello positivo di implementazione del SOC, in seguito al quarto audit di sorveglianza dell'ente certificatore sono state emesse 3 NC di tipo minore:

1. mancanza del RLSA, essendosi dimesso quello della centrale di Strongoli ed essendo in CIGS quello della centrale di Crotone – questa NC proviene dai precedenti audit e non spetta alla Direzione Biomasse Italia, ma ai sindacati, a cui più volte è stato chiesto di nominare il RLSA;
2. presenza di alcuni lavoratori dell'azienda in Cameroun senza un accordo di servizio tra Biomasse Italia e Edeatech, a causa dei tempi ristretti della partenza del progetto: attualmente il progetto è stato sospeso per un periodo indefinito ed i lavoratori sono tornati al loro posto di lavoro in Biomasse Italia;
3. il non inserimento della società G.S. Servizi nell'elenco fornitori Biomasse Italia da monitorare: ad oggi la società G.S. Servizi è stata inserita nell'elenco fornitori e viene monitorata in conformità con il piano di monitoraggio fornitori: ha sottoscritto la lettera di impegno, è stata inserita in Google Alert, ha compilato la scheda di monitoraggio e la scheda di valutazione sociale ed i rappresentanti Biomasse Italia hanno effettuato un audit di seconda parte presso questo fornitore.

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

Il Bilancio SA8000 per il 2010 è stato pubblicato sul portale web ed è stato inviato a tutti i stakeholders, chiedendo 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 è rimasta iscritta all'Osservatorio SAW, avendo già scelto 5 persone come monitor delle proprie attività e comportamenti sociali. Tramite l'Osservatorio non ci sono pervenute segnalazioni nel periodo analizzato.

4. Obiettivi 2011 per il SOC

In questa sezione del riesame si individuano in maniera chiara e specifica quelli che sono stati definiti gli obiettivi di Biomasse Italia in tema di rispetto della norma SA8000 per l'anno 2011 e lo status di adempimento al momento del presente Riesame della Direzione.

LAVORO INFANTILE E MINORILE

Obiettivo 2011	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sensibilizzazione dei fornitori fuel sulle tematiche relative ai diritti dei minori	Creazione e diffusione di una cultura presso i fornitori fuel che impedisca il lavoro infantile	Gruppo di lavoro incaricato a predisporre / inviare la lettera (RUE, AFU)	Entro dicembre 2011	CSR	Numero dei fornitori a cui viene inviata la lettera	Inviare la lettera ad almeno 15 fornitori fuel

Per sensibilizzare i fornitori fuel sulle tematiche relative ai diritti dei minori, Biomasse Italia ha redatto ed inviato a tutti i 28 fornitori fuel una lettera che mette in evidenza i benefici del rispetto della norma SA8000 e quali sono i diritti dei minori da rispettare.

LAVORO OBBLIGATO

Obiettivo 2011	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Creazione e diffusione di una cultura che impedisca il lavoro forzato ed obbligato presso i fornitori fuel	Predisposizione di una lettera da mandare ai fornitori fuel	Gruppo di lavoro incaricato a predisporre / inviare la lettera (RUE, AFU)	Entro dicembre 2011	CSR	Numero dei fornitori a cui viene inviata la lettera	Inviare la lettera ad almeno 15 fornitori fuel

Per creare e diffondere una cultura che impedisca il lavoro forzato ed obbligato presso i fornitori fuel, la sopramenzionata lettera ha incluso anche aspetti sulla volontarietà del lavoro e sugli obblighi dell'azienda in questo ambito.

SALUTE E SICUREZZA

Obiettivo 2011	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Sensibilizzazione e formazione del personale sugli aspetti legati alla sicurezza e salute	Realizzazione momenti di istruzione ai nuovi assunti, al personale che cambia la mansione e nei reparti dove sono accaduti infortuni nel passato; riunioni mensili con i dipendenti e le ditte esterne	Gruppo di addetti al dipartimento Salute e Sicurezza e Risorse Umane	Entro dicembre 2011	RSPP	Numero di infortuni	0 infortuni

Nel 2011, in seguito all'inserimento di nuove figure nell'organico aziendale, sono stati organizzati momenti di istruzione ai nuovi assunti di Biomasse Italia.

Per quanto riguarda il personale che ha cambiato la mansione sono stati erogati momenti di istruzione inerenti ai rischi correlati alla mansione.

In seguito ai numerosi momenti di informazione e formazione per la salute e sicurezza effettuati nel 2011, agli audit in campo, alle numerose riunioni, sia con i dipendenti, che con le ditte esterne ed al fermo della centrale di Crotona, il **numero totale di infortuni si è azzerato**, rispettando quindi il target prefissato.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Obiettivo 2011	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Promozione di una cultura che favorisca la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva presso i fornitori fuel	Predisposizione di una lettera da mandare ai fornitori fuel	Gruppo di lavoro incaricato a predisporre / inviare la lettera (RUE, AFU)	Dicembre 2011	CSR	Numero dei fornitori a cui viene inviata la lettera	Inviare la lettera ad almeno 15 fornitori fuel

Per promuovere una cultura che favorisca la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva presso i fornitori fuel, la lettera inviata a tutti i fornitori fuel ha incluso anche aspetti relativi a questi temi.

DISCRIMINAZIONE

Obiettivo 2011	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
----------------	--------	---------	-------	--------------	------------	--------

Promozione di una cultura contro la discriminazione in azienda presso i fornitori fuel	Predisposizione di una lettera da mandare ai fornitori fuel	Gruppo di lavoro incaricato a predisporre / inviare la lettera (RUE, AFU)	Entro dicembre 2011	CSR	Numero dei fornitori a cui viene inviata la lettera	Inviare la lettera ad almeno 15 fornitori fuel
--	---	---	---------------------	-----	---	--

Per promuovere una cultura contro la discriminazione in azienda presso i fornitori fuel, la lettera inviata a tutti i fornitori fuel ha incluso anche aspetti relativi a questa tematica.

PRATICHE DISCIPLINARI

Obiettivo 2011	Azione	Risorse	Tempo	Responsabile	Indicatore	Target
Ridurre il numero delle sanzioni disciplinari	Cercare preliminarmente soluzioni non disciplinari ai problemi	Formazione di Management	Entro dicembre 2011	RUE	Numero delle sanzioni erogate	Ridurre di almeno il 20% le sanzioni erogate

Nel corso del 2011 è aumentato l'impegno dell'Azienda per cercare preliminarmente soluzioni non disciplinari ai problemi e di conseguenza fino ad oggi non è stata erogata nessuna sanzione disciplinare.

ORARIO DI LAVORO

Obiettivo 2011	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 smaltimenti ROL stabiliti dai responsabili di funzione.	Piano ferie	Entro dicembre 2011 (monitoraggio mensile)	RUE	Numero ore di ferie e ROL spettanti del passato	Riduzione del 5% delle ore di ferie e ROL spettanti rispetto alla fine del 2010
	Monitorare le ore di lavoro straordinario realizzato dai dipendenti e verificarne la conformità con il dato previsto a budget	Report Indicatori HR 2011	Entro dicembre 2011 (monitoraggio mensile)	RUE	Numero ore straordinario lavorate / dipendente	Riduzione del 5% degli straordinari lavorati / dipendente rispetto al 2010

Alla fine di settembre 2011 il monte delle ferie e ROL spettanti / dipendente era di 29 ore, rispetto al valore del fine del 2011 che era di 23 ore. Visto il rimanente periodo fino alla fine dell'anno, che include anche le feste natalizie, consideriamo che esistono i presupposti per arrivare all'obiettivo stabilito di ridurre del 5% il numero delle ore di ferie e ROL spettanti (quindi arrivare a 21,85 ore in media).

La migliore organizzazione aziendale ha permesso la registrazione di 16 ore di straordinari lavorati / dipendente nel periodo gennaio – settembre 2011, rispetto al livello registrato nell'intero anno 2010 (25 ore), esistendo quindi presupposti di superare l'obiettivo stabilito per il 2011 (di arrivare a 23,75 ore di straordinario / dipendente).

RETRIBUZIONE

Obiettivo 2011	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 sulla composizione della busta paga	Gruppo funzionale Risorse Umane	Entro dicembre 2011	RUE	Numero incontri organizzati per dare spiegazioni sulla composizione della busta paga	Numero incontri organizzati per dare spiegazioni sulla composizione della busta paga ≥ 3
					Numero dipendenti partecipanti agli incontri	Numero dipendenti partecipanti agli incontri $\geq 50\%$ della forza lavoro

Nel periodo gennaio – ottobre 2011 sono stati organizzati 4 incontri informativi sulla composizione della busta paga, a cui hanno partecipato 30 dipendenti, che rappresentano il 59% della forza lavoro dello Stabilimento di Strongoli.

SISTEMA DI GESTIONE

Obiettivo 2011	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 2011	CSR	Numero di RAC minori nei rapporti di audit del certificatore	Un massimo di 4 RAC minori nei rapporti di audit del certificatore
Diffondere la cultura della responsabilità sociale nella catena di fornitura	Continuare ad implementare il piano di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori	Gruppo di lavoro incaricato ad implementare il piano di coinvolgimento e monitoraggio dei fornitori	Entro dicembre 2011	AFU ANF	Numero di lettere di impegno ricevute da parte dei fornitori	Ricevere almeno anche 10 lettere di impegno dai fornitori
					Numero di visite effettuate presso i fornitori	Fare almeno 2 visite presso i fornitori in cui verificare il rispetto dei requisiti SA8000

A maggio 2011 Biomasse Italia ha superato con successo l'audit di sorveglianza da parte di CISE. L'audit ha confermato che il sistema di gestione del Sociale dell'azienda continua ad essere conforme alla norma SA8000:2008.

L'audit ha rilevato 3 RAC minori di cui la risoluzione di una non dipende dalla volontà dell'azienda, ma dalle rappresentanze sindacali che devono eleggere in conformità con le loro procedure un rappresentante dei lavoratori per SA8000. Le altre due RAC sono state risolte in tempo breve.

Nel periodo gennaio – novembre 2011 Biomasse Italia ha ricevuto 55 lettere di impegno da parte dei suoi fornitori e sub-fornitori (fornitori di materie prime di BioTrade). Il numero totale delle lettere di impegno ricevute supera l'obiettivo stabilito.

Nello stesso periodo i rappresentanti aziendali hanno realizzato 3 visite presso i fornitori locali che svolgono attività all'interno di Biomasse Italia, hanno ricevuto 13 schede di monitoraggio compilate dai suoi fornitori e 6 schede di verifica - aspetti sociali.

5. Azioni correttive e preventive

In riferimento alle osservazioni prodotte dal certificatore esterno, si riportano le 3 azioni correttive richieste nel 2011, già implementate da Biomasse Italia:

- Ri-sollecitare ai sindacati di nominare un RLSA per la Centrale di Strongoli;
- Accelerare il perfezionamento dell'accordo tra Biomasse Italia ed Edeatech – non è stato più necessario in quanto la collaborazione tra le due società è attualmente sospesa;
- Inserimento di un fornitore nell'elenco fornitori e nel piano di monitoraggio (già effettuato anche un audit presso il fornitore).

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

Nel Riesame della Direzione per il Sociale del 12.04.2011 non sono state concordate azioni correttive.

7. Addestramento, Formazione e sensibilizzazione del personale

Nel 2011 sono stati organizzati 2 momenti di formazione e informazione sulla norma SA8000 per i nuovi assunti.

8. Piano di verifiche ispettive interne 2011

Per il 2011 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 rispettato. Fino ad oggi sono state effettuate 6 verifiche interne.

9. Integrazione con il sistema "Qualinet"

Il sistema di gestione SOC utilizza continuamente 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, non si decidono altre azioni di miglioramento e non si prescrivono modifiche agli strumenti del SOC.