

RIESAME DELLA DIREZIONE

PERIODO ESAMINATO: **Luglio 2009 – Dicembre 2009**

Acquaviva delle Fonti, 30 Dicembre 2009

Riunione del 30 Dicembre 2009

<i>Tecno Hospital srl</i> PRESENTI ALLA RIUNIONE DI RIESAME	
Amministratore	DOTT. F. SOLAZZO
Responsabile Direzione SA8000	DOTT. V. VENTURA
Rappresentante dei Lavoratori SA8000 - RLS	SIG. M. LORE'
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione	SIG. G. SALONIA

1. SCOPO DEL RIESAME

Con il presente Riesame del Sistema SA8000, si intende fare il punto della situazione al fine di verificare :

- Il Sistema SA8000 applicato in azienda e le attività svolte da Luglio 2009 a Dicembre 2009 all'interno della Tecno Hospital srl;
- la conformità delle attività svolte rispetto a quanto stabilito dall'applicazione del Sistema di Gestione così come previsto dalla norma **SA8000**;
- il conseguimento degli obiettivi prefissati.

Il Riesame interessa, in maniera sintetica, le funzioni aziendali coinvolte nell'implementazione del sistema, i processi operativi, il grado di coinvolgimento della Direzione, del personale e delle parti esterne, le modifiche intervenute sul Sistema a seguito della **Verifica Ispettiva dell'Ente di Certificazione** per la conferma del certificato svoltasi il 7 **Luglio 2009** e della **Verifica Ispettiva Interna** svoltasi a **Dicembre 2009**.

L'intera attività di verifica nel suo complesso è stata finalizzata ad una sintesi operativa relativa alla funzionalità del Sistema stesso che non può, tuttavia, prescindere dalla funzione prevalente della sua esecuzione, ovvero quella di portare a considerare l'opportunità di miglioramenti e di azioni correttive.

Insieme al documento di Riesame, va considerato anche il "**Piano di Miglioramento**" redatto in occasione della Verifica Ispettiva e approvato dall'Amministratore.

2. CENNI SULL'ATTIVITA' SVOLTA

Di seguito sono elencati sinteticamente i principali **risultati e benefici** conseguiti in questo periodo, raggiunti grazie al miglioramento dell'impostazione dell'intera azienda sotto sistema SA8000:

- Maggiore attenzione alla condizione professionale e ambientale dei lavoratori negli uffici e nelle unità produttive;
- Maggiore sensibilizzazione di tutte le risorse aziendali alle tematiche della responsabilità sociale ottenuta grazie ad attività di informazione e formazione a tutti i livelli aziendali;
- Migliore organizzazione aziendale con l'inserimento in organico di nuove unità operative;
- Maggiore attenzione alla prevenzione dei problemi correlati alla sicurezza ed al benessere dei lavoratori, ottenuta innescando un processo di maggiore coinvolgimento e sensibilizzazione dei lavoratori stessi;
- Maggiore attenzione da parte dell'azienda alle aspettative delle parti interessate e del territorio sul quale si trova l'azienda.
- Maggiore coinvolgimento delle istituzioni nelle azioni di promozione di attività socialmete rilevanti.
- Maggiore coinvolgimento degli Stakeholders attraverso la proposta di un nuovo programma informativo/formativo.

Inoltre:

A seguito della Verifica Interna di Dicembre

L'azienda ha preso atto delle Osservazioni elevate in sede di verifica ispettiva del 7 Luglio 2009 e della loro implementazione, in particolare per quanto riguarda:

- Il DVR non è stato ancora aggiornato con il nominativo del RLS anche se questi è stato distribuito;;
- Non sono risultati ancora disponibili i DUVRI degli Ospedali "Miulli" e di Gioia del Colle presso i quali vengono effettuati periodici interventi di consulenza e manutenzione dei presidi ortopedici;

- L'azienda prevede di riconsiderare i criteri di valutazione della criticità dei fornitori per ridefinire il piano di audit presso gli stessi nei corsi del triennio di certificazione;
- Si raccomanda di migliorare l'elenco degli stakeholders aggiungendo i riferimenti dei responsabili dei settori/uffici individuati, per migliorare l'efficacia della distribuzione dei risultati del riesame e delle performances del sistema;
- Dalle interviste emerge un buon clima aziendale ed un ottimo rapporto con i responsabili aziendali.

3. ANDAMENTO DEL SISTEMA SA8000

Al fine di meglio controllare l'andamento del Sistema SA8000:2008 aziendale nel periodo luglio 2009 – dicembre 2009, sono stati monitorati in relazione a ciascuno dei punti della norma, i seguenti aspetti:

- rapporti di audit interno;
- rispetto delle norme vigenti;
- reclami del personale;
- rapporti di non conformità;
- azioni correttive/preventive;
- coinvolgimento/formazione del personale;
- controllo ed impegno dei fornitori;
- feedback da parte dei dipendenti

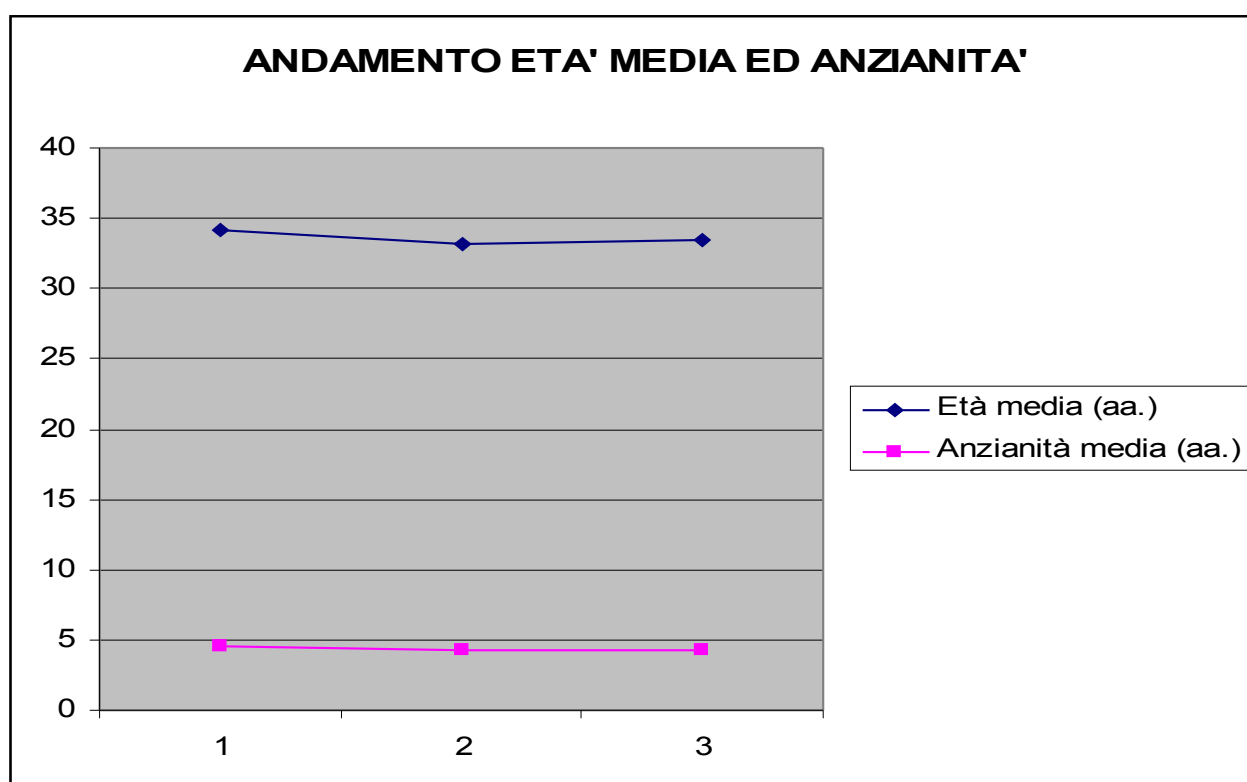
LAVORO INFANTILE

L'età media in azienda si attesta intorno ai 33,5 anni e l'azienda non assume, né ha mai assunto bambini o giovani lavoratori, così come definito dalla norma.

Inoltre, in linea con la media nazionale e considerando il settore nel quale opera la Tecno Hospital S.r.l., l'età media dei lavoratori è bassa ed, inoltre, trattandosi di un'azienda di recente costituzione, anche l'anzianità media risulta bassa.

Età media/anzianità in azienda

<i>anno</i>	2007	2008	2009	<i>media</i>
Età media (aa.)	34,2	33,1	33,5	33,6
media (aa.)	4,5	4,3	4,2	4,3
Lavoratori 15>	0	0	0	0
Lavoratori 18 <	0	0	0	0



Per quanto riguarda il lavoro infantile, né il management né i lavoratori, hanno mai avuto modo di imbattersi in problematiche di questa natura e tuttavia sono stati formati sull'argomento e sulle procedure di rimedio, messe a punto dall'azienda.

Obiettivo per il miglioramento: l'azienda, non potendo apportare alcun miglioramento interno, in considerazione dell'assenza di minori, sta valutando di impegnarsi in un progetto esterno di coinvolgimento degli stakeholders operanti sul territorio (Assessorato ai Servizi Sociali del Comune di Acquaviva delle Fonti) da realizzare entro la fine del 2010.

Attualmente:

Si attendono indicazioni dal Capo Ripartizione ai Servizi Sociali del Comune di Acquaviva delle Fonti per la realizzazione del progetto per il monitoraggio e la prevenzione del lavoro minorile nelle aziende della Zona Industriale del suddetto comune.

LAVORO OBBLIGATO

L'azienda rispetta tutte le norme in materia civilistica e del lavoro riguardanti il contratto di lavoro; pertanto tutti i contratti di lavoro sono volontari.

I dipendenti sono consapevoli del concetto di volontarietà del contratto e in azienda non sono controllati da guardie giurate, da personale di sorveglianza, né risultano sottoposti a sistemi di videosorveglianza, così come previsto dalla normativa vigente.

Non sussistono altre forme di rapporto e di impegno, se non quelle gestite dal contratto collettivo e da quello individuale.

Obiettivo per il miglioramento: l'azienda intende migliorare l'aspetto qualitativo della formazione aumentando la gamma di argomenti trattati e dedicando ampi spazi alla migliore conoscenza della normativa sulla sicurezza e del contratto collettivo di riferimento.

Attualmente: l'attività formativa sta continuando e sta riscuotendo sempre maggiore successo e interesse tra i lavoratori.

SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

La gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro è attuata dall'azienda rispettando la normativa vigente e applicando ogni misura funzionale a garantire la salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda il monitoraggio sugli infortuni viene effettuato costantemente, utilizzando i dati del Libro Infortuni che viene mantenuto aggiornato.

Inoltre è stato predisposto un piano di formazione sugli aggiornamenti normativi in tema di sicurezza con l'effettuazione delle prove di evacuazione, così come previsto dalla normativa in vigore.

Gli infortuni in azienda, proprio in conseguenza dell'applicazione delle norme e dell'applicazione delle misure correlate, risultano ancora essere pari a zero, come è possibile osservare nella seguente tabella.

Infortunati sul lavoro

<i>anno</i>	2007	2008	2009	TOTALE
N. Infortuni	0	0	0	0

Obiettivo di miglioramento: l'azienda, allo scopo di migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori e per la prevenzione degli infortuni si è proposta di intensificare l'attività di formazione ai lavoratori, inserendo nel programma formativo nuovi spunti di

per dibattiti e discussioni tra i dipendenti, anche alla luce degli importanti aggiornamenti normativi in materia.

Attualmente: l'azienda sta continuando ad impegnarsi costantemente sul piano della formazione, come si può osservare nello schema di seguito.

Di tutte le attività formative in materia il RSPP conserva la documentazione e le registrazioni.

Tipo Corso	Personale interessato
Attività formativa incentrata sulle novità introdotte dal D.L. n. 81/08	Tutto il personale
Attività formativa di verifica e richiamo sulle novità legislative	Tutto il personale
Attività formativa per i nuovi assunti	Nuovi assunti

Sono state effettuate inoltre le seguenti attività:

Attività	Responsabile
Redazione Implementazione Piano di formazione	RSPP
Consegna dei DPI ai nuovi assunti	RSPP

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda rispetta il diritto dei lavoratori ad associarsi liberamente, nelle forme previste dalla normativa sulla materia. In azienda non vi sono rappresentanze sindacali, per scelta dei lavoratori. Ciò nonostante l'azienda rispetta per intero il diritto di rappresentanza esercitato dai lavoratori, concedendo agli stessi luoghi idonei nei quali potersi riunire, punti di affissione nei quali rendere pubblici le iniziative ed i comunicati.

L'azienda, inoltre, si attiene, per quanto riguarda la gestione della vita professionale ed aziendale dei dipendenti a quanto definito nel CCNL di riferimento METALMECCANICA - Piccola e media industria -.

Obiettivo di miglioramento: l'azienda si è posta come obiettivo di miglioramento, quello di completare l'indagine sulla soddisfazione del personale, allo scopo di poter individuare le fonti del malessere, qualora ve ne fossero e porre rimedio abbassando, in tal modo, il livello di conflittualità.

Attualmente: l'azienda continua ad elaborare i questionari di indagine in modo da rilevare disagi e difficoltà, e rimuovere eventuali motivi di malessere.

DISCRIMINAZIONE

L'azienda non ha registrato alcuna manifestazione in chiave discriminatoria, né operata da parte della Direzione, né rilevata tra i lavoratori stessi.

E' stata introdotta una procedura apposita per inoltrare reclami utilizzabile anche nei casi di sospetta discriminazione, procedura che è stata resa nota ai lavoratori.

Obiettivo di miglioramento: completare l'elaborazione dei dati dell'indagine sulla soddisfazione del personale per identificare e rimuovere eventuali comportamenti discriminatori non noti alla Direzione, oppure non denunciati, allo scopo di porre rimedio.

Attualmente: l'azienda sta elaborando i dati derivanti dal questionario di indagine per rilevare situazioni e comportamenti aventi carattere discriminatorio.

PRATICHE DISCIPLINARI

L'azienda si attiene per quanto riguarda le pratiche disciplinari a quanto definito dal Codice Disciplinare inserito nel CCNL di riferimento (art. 24 del CCNL della piccola e media industria metalmeccanica). La normativa estrapolata dal CCNL è stata resa pubblica e disponibile così come definito dalle norme vigenti.

L'azienda, va sottolineato, cerca di evitare comportamenti sanzionatori, se non assolutamente indispensabili e quindi solo in caso di violazioni di grave entità, allo scopo di non esasperare la vita in azienda e gli equilibri che sono alla base del buon funzionamento dell'azienda stessa.

Obiettivo di miglioramento: l'azienda continuerà la sua attività di formazione sulle problematiche delle pratiche disciplinari previste dal contratto di lavoro e istituirà, sistemi di controllo del gradimento di tale attività.

Attualmente: l'attività formativa continua, registrando un elevato apprezzamento.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro in azienda è coerente con quanto definito dalla contrattazione collettiva e dalle norme di riferimento del settore; così come è regolamentata la gestione dello straordinario.

L'orario di lavoro, sia per gli operai che per gli impiegati, è di 40 ore per settimana distribuite su 5 giorni alla settimana, mentre al momento non si registrano situazioni eccezionali che richiedono l'effettuazione di straordinario. Tuttavia eventuali attività

effettuate in orario eccedente quello di lavoro indicato nel CCNL, vengono regolarmente retribuite in busta paga.

L'orario di lavoro, la gestione dello straordinario e gli eventuali riposi compensativi sono gestiti in base alle indicazioni dell'art.7 del CCNL di riferimento METALMECCANICA - Piccola e media industria - per i dipendenti dalle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti.

Obiettivo di miglioramento: la direzione completerà, il processo elaborazione dei dati derivanti dai sistemi di monitoraggio dell'efficacia della modifica dell'orario di lavoro, in termini di soddisfazione dei lavoratori.

Attualmente: l'azienda sta elaborando i dati riguardanti la soddisfazione dei lavoratori in relazione alla modifica dell'orario di lavoro.

RETRIBUZIONE

La retribuzione erogata dall'azienda ai lavoratori è quella prevista dalla contrattazione collettiva di settore e dagli accordi integrativi concordati in virtù dei quali si sta avviando l'introduzione di nuove forme di retribuzione, come definito all'art. 11 del CCNL di riferimento METALMECCANICA - Piccola e media industria -.

E' erogata nel rispetto della normativa sulla privacy ed è accompagnata da prospetto illustrativo delle varie voci che la compongono (busta-paga) ed è erogata attraverso assegno bancario (6%) o bonifici bancari (94%).

Le cifre descritte in busta paga corrispondono a quelle erogate ai lavoratori.

L'azienda, inoltre, allo scopo di accrescere la consapevolezza dei lavoratori rispetto al trattamento economico ricevuto in azienda, ha programmato ed erogato la formazione per quanto riguarda la lettura della busta paga.

Obiettivo di miglioramento: l'azienda eliminerà, eventuali disagi riscontrati dall'indagine interna per migliorare la condizione psicologica e lavorativa dei dipendenti.

Attualmente: l'azienda ha elaborato i dati derivanti dal questionario di indagine sottoposto ai dipendenti con il quale sono state rilevate situazioni di disagio determinati da condizioni economiche.

4. SISTEMA DI GESTIONE

RIESAME DELLA DIREZIONE

Il riesame della Direzione è stato pianificato con cadenza semestrale in considerazione della necessità di monitorare continuamente la situazione per quanto riguarda l'implementazione del sistema SA8000 e la consapevolezza della sua applicazione in azienda.

RAPPRESENTANTI DELL'AZIENDA

I nominativi dei due rappresentanti dell'azienda per l'SA8000, il Rappresentante della Direzione ed il Rappresentante dei Lavoratori, l'uno nominato e l'altro eletto sono ormai noti a tutti i lavoratori.

PIANIFICAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Il Sistema implementato è descritto in maniera particolareggiata nel Manuale per la Responsabilità Sociale (MRS) della Tecno Hospital srl, al cap. 5, al quale si rimanda.

CONTROLLO ED IMPEGNO DEI FORNITORI

Il controllo sui fornitori, iniziato ad ottobre 2006 con l'invio della documentazione prevista dalla norma, è proseguito con l'elaborazione dei dati derivanti dalle risposte ad un questionario. Con il suddetto questionario sono state registrate le richieste di adesione

all'impegno riguardante gli otto punti definiti dalla Norma SA8000 ed alla Politica per la Responsabilità Sociale della Tecno Hospital.

Questa fase ha riguardato tutti i fornitori, già qualificati nell'ambito del SGQ.

Ogni invio è stato preceduto da un contatto telefonico con il quale si fornivano sintetiche informazioni e che anticipava i contenuti e le finalità della documentazione spedita a mezzo posta o e-mail.

Con il contatto telefonico, inoltre, si sollecitava il fornitore in questione a prendere in considerazione il materiale che gli sarebbe pervenuto.

Tipo contatto	Fornitori	Risposta Q/ I	Risposta Q/I %
<i>Invio Questionario</i>	25	25	100%
<i>Invio Impegno</i>	25	25	100%
<i>Sollecito tel.</i>	0%		

L'attività di monitoraggio e valutazione, pianificata sui tre anni di validità del certificato, è iniziata a partire da ottobre 2006 e viene effettuata utilizzando il **Piano di Controllo sui Fornitori** che include ulteriori voci, aggiunte all'esame dei Questionari e delle Lettere di Impegno. Tali strumenti sono:

- la "Valutazione Teorica del Rischio", un documento che attraverso l'analisi di indicatori corrispondenti agli otto punti della norma, in correlazione con fattori economici, sociali e strutturali tipici dell'area, consente una valutazione a monte dell'area in cui si colloca il fornitore in questione. Il documento viene costruito sulla base di informazioni reperite sui siti internet specialistici, nonché da studi e ricerche in forma di pubblicazione.
- Indice di Rischio dell'Area Geografica, collegato all'area geografica sulla quale opera l'azienda, costruito sui dati forniti dalla Valutazione Teorica del Rischio.
 - Indice di Rischio di Settore, rappresentativo del rischio tipico, sempre rispetto agli otto punti della Norma, dei singoli settori produttivi dei fornitori.
 - Le dimensioni aziendali, elemento determinante per comprendere, collegandolo con gli altri indici, l'incidenza del rischio su ciascuna unità produttiva.
 - Il possesso di strumenti di Responsabilità Sociale, quali non solo la certificazione SA8000, ma anche codici etici interni, bilancio sociale, codici di categoria ed altro.

A questi strumenti vanno aggiunti quelli relativi alla disponibilità del fornitore rispetto a quanto richiesto dell'azienda; la disponibilità che viene dimostrata e nella misura in cui è dimostrata, fa comprendere appieno il reale coinvolgimento del fornitore nelle azioni che l'azienda realizza per conformarsi a quanto richiesto dalla norma.

Gli strumenti utilizzati sono:

- La dichiarazione relativa alla disponibilità a partecipare ad incontri formativi.
- La disponibilità ad eventuali audit di seconda parte.

Sulla base di queste indicazioni, si è quindi proceduto a: organizzare e formulare le voci della "Scheda di Risk Analysis del Fornitore", e ad una valutazione di ciascuna azienda.

PROBLEMATICHE

Al momento non si registrano problematiche sollevate o emerse né all'interno dell'azienda né da parte di altri soggetti interessati.

AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

Nel corso del periodo indicato, a seguito di Verifica Ispettiva del 7 luglio 2009 per il mantenimento della certificazione, sono state rilevate 3 osservazioni.

A seguito di Audit Interno del maggio 2009 è stata rilevata un'altra non conformità.

Le osservazioni rilevata in sede di verifica ispettiva del 07.07.2009 sono state sanate in data 13.07.2009.

La non conformità n.12 rilevata nell'audit interno di dicembre sarà sanata entro giugno 2010.

COMUNICAZIONI ESTERNE

Durante la verifica ispettiva interna di dicembre 2009 è emerso che la strategia di comunicazione diretta con gli enti amministrativi locali e con altri soggetti di riferimento a livello territoriale, continua a registrare feedback positivi.

Allo scopo di migliorare ulteriormente la comunicazione con gli stakeholders, si sta continuando l'informazione e si stanno intensificando i contatti, anche attraverso il nuovo strumento di informazione/formazione rappresentato dal blog aziendale.

L'azienda inoltre continua a tenere aggiornata nel proprio sito Internet, l'apposita area "Certificazioni", che comprende il Certificato n.IT07/1023 di conformità alla norma SA8000, la Politica per l'SA8000 e uno stralcio del Riesame aggiornato; ed ha, inoltre intenzione di attivare una casella di posta elettronica dedicata alle comunicazioni inerenti

la norma SA8000 ed il Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (es. certificazioni@tecnohospital.it)

REGISTRAZIONI

L'azienda mantiene regolari registrazioni di quanto descritto nel manuale, nel riesame e nelle procedure, nonché di ogni altra attività volta al miglioramento del sistema implementato.

5. RECLAMI

Per quanto riguarda i reclami esterni, al momento della redazione del presente documento, non ve ne sono.

Nel periodo considerato dal Riesame non sono pervenuti alla Direzione nemmeno reclami da parte dei lavoratori.

La procedura di reclamo (PGSRS03), è stata resa nota e diffusa presso i lavoratori; copie della stessa, inoltre, sono depositate presso il Rappresentante della Direzione e quello dei Lavoratori.

6. FORMAZIONE

Nel periodo considerato, fino ad **dicembre 2009**, sono state erogate nr. 14 **ore** complessive di formazione sugli argomenti riportati nella tabella seguente e che hanno interessato tutto il personale della Tecno Hospital srl, suddiviso per aree produttive.

La formazione è stata reiterata con il supporto del **Vademecum per la formazione all'SA8000**, documento prodotto dall'azienda e all'interno del quale sono riportati gli argomenti che sono stati trattati durante gli incontri formativi.

Alla formazione sull'SA8000 e sul sistema implementato, vanno aggiunte le ore di formazione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori già riportate al paragrafo riguardante il punto specifico.

Tutte le attività di formazione svolte nel corso del periodo esaminato sono state registrate nei verbali di addestramento del personale e sono state supportate dalla compilazione di appositi questionari di verifica dell'apprendimento.

L'azienda, inoltre, sta programmando ulteriori interventi formativi, allo scopo di suscitare maggiore interesse da parte dei lavoratori e maggiore coinvolgimento nella gestione del Sistema di Responsabilità Sociale.

7. DOCUMENTAZIONE

Tutta la documentazione riferita all'implementazione del sistema SA8000 (la Norma SA8000, il Manuale, le Procedure, la Politica per l'SA8000, la documentazione sui reclami, Vademecum della formazione) è archiviata presso la Direzione, il Responsabile della Direzione per l'SA8000 e il Rappresentante dei Lavoratori per l'SA8000.

I lavoratori e i loro rappresentanti sono stati informati dell'archiviazione della documentazione e su come prenderne visione o ottenerne copia.

Copie del documento di politica e del vademecum sulla formazione sono state affisse negli uffici e nelle unità produttive e distribuite ai lavoratori.

Negli uffici e nelle unità produttive sono stati, inoltre, distribuiti i moduli per inoltrare i reclami.

8. DOCUMENTAZIONE

Tutta la documentazione riferita all'implementazione del sistema SA8000 (la Norma SA8000, il Manuale, le Procedure, la Politica per l'SA8000, la documentazione sui reclami, Vademecum della formazione) è archiviata presso la Direzione, il Responsabile della Direzione per l'SA8000 e il Rappresentante dei Lavoratori per l'SA8000.

I lavoratori e i loro rappresentanti sono stati informati dell'archiviazione della documentazione e su come prenderne visione o ottenerne copia.

Copie del documento di politica e del vademecum sulla formazione sono state affisse negli uffici e nelle unità produttive e distribuite ai lavoratori.

Negli uffici e nelle unità produttive sono stati, inoltre, distribuiti i moduli per inoltrare i reclami.

9. Aree di miglioramento

La valutazione su possibili altre aree di miglioramento in azienda resta aperta, in considerazione del fatto che proposte e suggerimenti potrebbero giungere dai lavoratori o da altre parti interessate. I lavoratori sono stati infatti sollecitati a manifestare il loro pensiero in tal senso.

Acquaviva delle Fonti, 30 dicembre 2009

L'Amministratore
Dott. F. Solazzo