



**BILANCIO SOCIALE SA8000**  
Anno 2015 - 2016



**SOMMARIO**

|   |    |
|---|----|
| INTRODUZIONE.....   | 3  |
| PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA .....                                      | 4  |
| Organigramma .....  | 4  |
| IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER E DELLE LORO ASPETTATIVE .....      | 5  |
| Stakeholder interni .....   | 5  |
| Stakeholder esterni.....  | 5  |
| POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE.....                               | 6  |
| REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE .....                             | 7  |
| Lavoro infantile.....   | 7  |
| Lavoro forzato e obbligato.....                                       | 7  |
| Salute e sicurezza.....   | 8  |
| Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva..... | 9  |
| Discriminazione .....   | 9  |
| Procedure disciplinari .....  | 11 |
| Orario di lavoro.....   | 11 |
| Retribuzione.....   | 11 |
| COINVOLGIMENTO DEI FORNITORI E SUBFORNITORI.....                      | 12 |
| PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE.....                                | 13 |
| COMUNICAZIONE ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE .....  | 13 |
| REGISTRAZIONI .....   | 13 |

## **INTRODUZIONE**

L'Azienda RE-2 S.n.c. ha deciso di rendere evidente il proprio impegno in ambito etico e sociale, applicando la norma SA8000.

Il Social Accountability 8000 è uno standard volontario, verificabile attraverso audit di terza parte, che definisce i requisiti che devono essere soddisfatti dalle organizzazioni, ai fini del riconoscimento e del miglioramento dei diritti dei lavoratori e delle condizioni di lavoro, con riferimento ai seguenti temi fondamentali:

- lavoro infantile;
- lavoro forzato o obbligato;
- salute e sicurezza;
- libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- discriminazione;
- pratiche disciplinari;
- orario di lavoro;
- retribuzione.

Il sistema di gestione realizzato sulle specifiche della responsabilità sociale provenienti dalla SA8000 si conforma prioritariamente a:

- le Convenzioni ILO;
- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- le Convenzioni ONU sui Diritti del bambino e sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale e contro le donne;
- le norme internazionali e nazionali riguardanti la tutela del lavoratore e della sua sicurezza, nonché del rapporto di lavoro in tutte le sue forme.

Per il mantenimento di tali requisiti e il miglioramento nel tempo delle performance dell'organizzazione, deve essere istituito un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale (SGRS), che preveda apposite procedure, la cui attuazione sia affidata a figure dell'organizzazione dotate di idonei requisiti e poteri.

L'SGRS si applica alla sede dell'Azienda e a tutte le attività svolte dai propri lavoratori.

## PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

RE-2 S.n.c. è un'azienda italiana nata negli Anni '70 e affermata anche a livello internazionale nella fornitura di ricambi, macchinari e assistenza tecnica per le lavanderie navali e a terra.

Dispone di una sede di oltre 500 mq, situata nella zona artigianale di Pisa, con un ampio magazzino provvisto di ricambi per numerosi macchinari delle maggiori ditte nazionali ed estere.

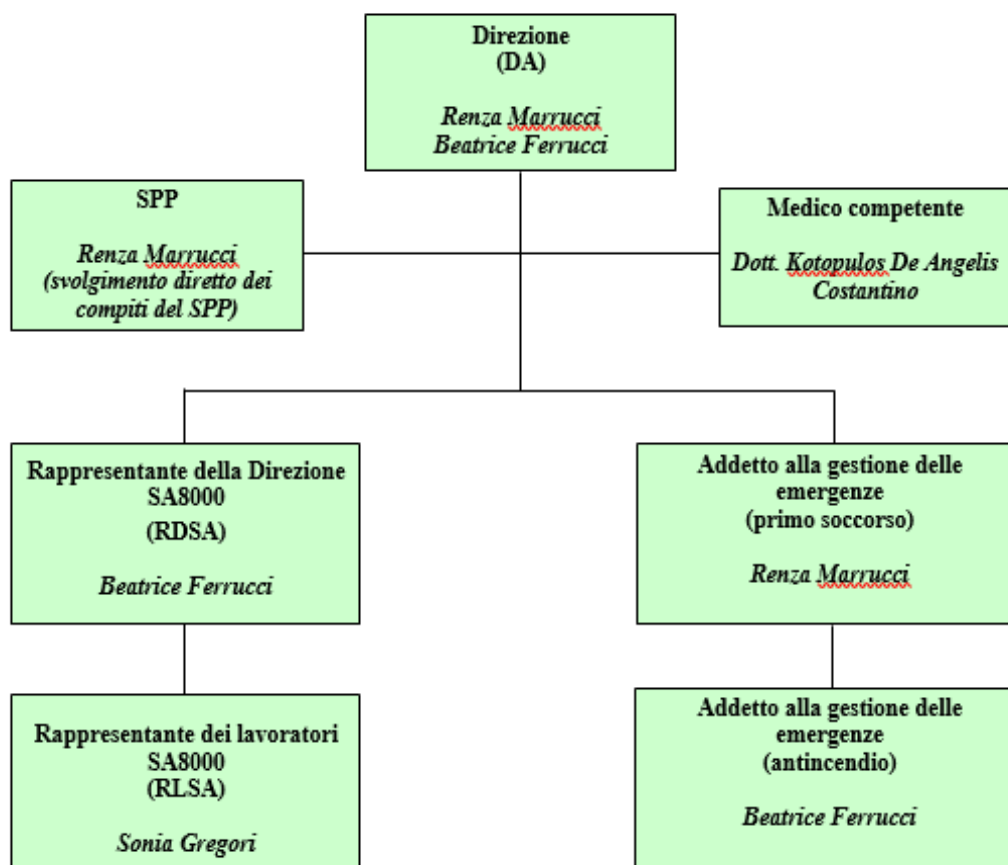
Si avvale di tecnici altamente specializzati e professionisti per far fronte al meglio alle varie richieste dei clienti.

RE-2 S.n.c. ha sempre posto molta attenzione, oltre che alla qualità del servizio fornito ai propri clienti, anche alle risorse umane impegnate nel processo produttivo, attenzione che è stata espressa con l'ottenimento della Certificazione Etica SA8000.

**Tabella 1 - Ripartizione del personale per tipologia**

| INDICATORI                      | 2015     | 2016     |
|---------------------------------|----------|----------|
| Numero di soci                  | 2        | 2        |
| Numero di soci lavoratori       | 2        | 2        |
| Numero dei lavoratori non soci  | 1        | 1        |
| <b>Numero totale lavoratori</b> | <b>3</b> | <b>3</b> |

## Organigramma



## **IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDER E DELLE LORO ASPETTATIVE**

L'identificazione delle parti interessate (stakeholder) è un passaggio fondamentale, in quanto permette all'Azienda di modulare al meglio la propria attività, ponendo l'attenzione non solo su scelte imprenditoriali vincenti, ma anche sulle diverse attese delle parti interessate.

Gli stakeholder dell'Azienda sono stati individuati con riferimento a due categorie principali:

- stakeholder interni
- stakeholder esterni.

### **Stakeholder interni**

Sono parti interessate interne tutti i soggetti che operano in nome e per conto dell'Azienda, in particolare i soci e i lavoratori.

Nei loro confronti, l'Azienda si impegna ad applicare in maniera trasparente gli obblighi di Responsabilità Sociale assunti.

Gli stakeholder interni verranno progressivamente coinvolti nel processo seguito dall'azienda per il raggiungimento della certificazione SA8000, mediante gli incontri con i consulenti e il personale che ha lavorato all'impostazione del sistema e attraverso i momenti di formazione che sono stati realizzati e che vengono previsti anche nei confronti dei nuovi assunti.

### **Stakeholder esterni**

Gli stakeholder esterni sono i fornitori e subfornitori di beni e di servizi (inclusi quindi i consulenti, le banche e la Pubblica Amministrazione), nei confronti dei quali l'azione dell'Azienda si esplica, con modalità diverse a seconda del rapporto in essere, attraverso:

- la graduale attuazione di un sistema di qualificazione e valutazione dei fornitori per mezzo della dichiarazione formale di adesione, da parte degli stessi, ai principi della Responsabilità Sociale, nonché della disponibilità ad un piano di audit;
- la sensibilizzazione alla norma SA8000 attraverso la divulgazione di materiale informativo.

Nei confronti di tutti gli stakeholder, l'Azienda si impegna a mantenere una comunicazione continua sull'attuazione della propria Politica.

## POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

La società ha deciso di rendere evidente l'impegno in ambito etico e sociale, applicando la norma SA8000.

Il sistema di gestione realizzato sulle specifiche della responsabilità sociale provenienti dalla SA8000 si conforma prioritariamente a:

- le Convenzioni ILO,
- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- le Convenzioni ONU sui Diritti del bambino e sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale e contro le donne;
- le norme internazionali e nazionali riguardanti la tutela del lavoratore e della sua sicurezza, nonché del rapporto di lavoro in tutte le sue forme.

I principi di responsabilità sociale ai quali RE-2 s.n.c. si è conformata sono quelli di seguito riportati.

- *Non utilizzare né dare sostegno al lavoro infantile.*
- *Non utilizzare né dare sostegno al lavoro forzato e obbligato.*
- *Prevenire incidenti e danni alla salute che si possano verificare nel corso delle prestazioni lavorative o in conseguenza ad esse.*
- *Rispettare il diritto di tutto il personale ad aderire alle organizzazioni sindacali liberamente scelte.*
- *Non attuare né dare sostegno a forme discriminatorie negative.*
- *Trattare il personale con umanità e rispetto.*
- *Rispettare le leggi vigenti e gli accordi collettivi sottoscritti in materia di orario di lavoro.*
- *Erogare salari e contributi conformi a quanto previsto dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva garantendo al personale un tenore di vita adeguato.*

## REQUISITI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'Azienda ha scelto di impegnarsi al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale definiti dallo Standard SA8000, secondo le modalità di seguito descritte.

Per garantire il rispetto dei requisiti enunciati, sono state definite specifiche procedure, riportate in allegato al presente Manuale.

### Lavoro infantile

L'impegno primario dell'Azienda, al fine di non dare sostegno al lavoro infantile, è quello di effettuare attente verifiche dell'età al momento dell'assunzione, come da specifica procedura.

Non sono impiegati lavoratori con età inferiore ai 16 anni.

Possono, nell'ambito di progetti di alternanza scuola-lavoro, essere temporaneamente ospitati giovani lavoratori con età inferiore ai 18 anni, secondo modalità concordate con gli Istituti scolastici di provenienza (stage o tirocini formativi). Nel caso in cui si verifichi tale eventualità, viene stipulato regolare contratto per la definizione delle modalità di svolgimento di tali stage o tirocini e sono messe in atto tutte le tutele previste dalla normativa vigente, al fine di garantire adeguate condizioni di sicurezza e salute, in relazione all'età.

Si riporta nella tabella 2 la suddivisione per fascia di età del personale.

**Tabella 2 - Ripartizione del personale per età**

| <i>FASCE DI ETÀ</i> | <i>2015</i> | <i>2016</i> |
|---------------------|-------------|-------------|
| 0÷15                | 0           | 0           |
| 15÷18               | 0           | 0           |
| 19÷30               | 0           | 0           |
| 31÷50               | 2           | 2           |
| Oltre 51            | 1           | 1           |
| <b>Totale</b>       | <b>3</b>    | <b>3</b>    |

### Lavoro forzato e obbligato

L'Azienda riconosce il ruolo dell'impegno lavorativo quale elemento fondamentale dello sviluppo armonioso della personalità umana e ritiene che, al contrario, la permanenza forzata in un luogo di lavoro nel quale non si a piacere a rimanere, non solo violi i principi di responsabilità sociale, ma sia anche controproducente per tutto l'ambiente lavorativo.

Per questo motivo, promuove con forza la piena libertà del lavoratore nella scelta se operare o meno per l'Azienda stessa, rifiutando di applicare procedure mirate a trattenere i lavoratori contro la loro volontà, come acquisire in originale documenti d'identità o altri documenti necessari alla libera circolazione delle persone, trattenere parte dello stipendio o comunque somme di denaro dovute ai lavoratori.

Si possono presentare, in quanto previste dalla normativa vigente e finalizzate ad agevolare il lavoratore, situazioni quali:

- anticipi di stipendio o di TFR;
- versamento di 1/5 dello stipendio a garanzia del pagamento da parte dei lavoratori di debiti contratti.

In entrambi i casi, se sussistono le condizioni di legge, l'Azienda eroga quanto richiesto dal lavoratore.

Inoltre, viene assicurato il diritto dei lavoratori a lasciare il luogo di lavoro al termine dell'orario definito, a godere di ferie e permessi, a decidere liberamente se prestare o meno lavoro straordinario.

### **Salute e sicurezza**

L'Azienda prende molto sul serio l'impegno a garantire condizioni adeguate di sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro, applicando la normativa vigente e attuando una politica di prevenzione attenta a tutte le possibili implicazioni di sicurezza e salute delle attività svolte.

A tal fine, nonostante che il Datore di lavoro svolga in prima persona i compiti di prevenzione e protezione, avendone acquisito i requisiti e mantenendoli con l'attività di aggiornamento della propria formazione, si è scelto di avvalersi del sostegno di un professionista esterno, esperto nella materia, per l'individuazione e la valutazione dei rischi per i lavoratori.

A seguito della valutazione, vengono definite le misure di prevenzione e protezione da attuare, tra le quali tutti gli adempimenti preventivi all'avvio alla mansione (informazione, formazione, addestramento, sorveglianza sanitaria, ecc.), per i quali è stata definita una specifica procedura.

**Tabella 3 - Numero di infortuni**

| <i>ANNO</i>                | <i>2015</i> | <i>2016</i> |
|----------------------------|-------------|-------------|
| <i>NUMERO DI INFORTUNI</i> | 0           | 0           |
| <b>Totale</b>              | <b>0</b>    | <b>0</b>    |

Al fine di minimizzare, per quanto sia possibile, i rischi relativi all'attività svolta, l'Azienda ha posto in atto, tra le altre cose, le seguenti azioni:

- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina del Medico Competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del Documento di Valutazione dei Rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività della RE-2 e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli;
- consegna dei Dispositivi di Protezione Individuale previsti dalle normative vigenti.



Inoltre, RE-2 investe con continuità nella formazione del personale in ambito della sicurezza, sia mediante attività di formazione che di informazione. Nella tabella 4 si riportano le ore di formazione svolte nel periodo 2015-2016.

**Tabella 4 – Ore di formazione in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro**

| <i>ANNO</i>              | <i>2015</i> | <i>2016</i> |
|--------------------------|-------------|-------------|
| <i>ORE DI FORMAZIONE</i> | 32          | 4           |

L'azienda non ha ricevuto nessuna sanzione da enti esterni in merito ad irregolarità riscontrate a seguito di ispezioni in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

### **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

Nel rispetto di quanto previsto dalla L. 300/70 (Statuto dei lavoratori), l'Azienda garantisce a chiunque il diritto a costituire associazioni sindacali, ad aderirvi e a svolgere attività sindacali. I lavoratori sono liberi di aderire o meno alle organizzazioni sindacali, senza che ne derivi alcuna discriminazione.

L'Azienda, inoltre, garantisce l'applicazione del CCNL di settore, supportata per tutti gli aspetti tecnici da consulenti esperti nel settore.

**Tabella 5 – Iscritti al sindacato**

| <i>ANNO</i>                  | <i>2015</i> | <i>2016</i> |
|------------------------------|-------------|-------------|
| <i>ISCRITTI AL SINDACATO</i> | 0           | 0           |

**Tabella 6 – Ore di sciopero effettuate dai lavoratori**

| <i>ANNO</i>            | <i>2015</i> | <i>2016</i> |
|------------------------|-------------|-------------|
| <i>ORE DI SCIOPERO</i> | 0           | 0           |

### **Discriminazione**

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. In particolare:

- il nuovo personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire;
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti;
- l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale;

- non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi;
- l'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

Eventuali informazioni in relazione alla diversa abilità psico-fisica, potrebbero essere necessariamente richieste in caso di selezione finalizzata all'assunzione di persone inserite nelle categorie protette.

Anche nelle prospettive di carriera e nelle conseguenti retribuzioni non viene attuata alcuna discriminazione basata su:

- razza,
- ceto sociale,
- origine nazionale,
- casta,
- nascita,
- religione,
- disabilità,
- sesso,
- orientamento sessuale,
- responsabilità familiari,
- stato civile,
- appartenenza sindacale,
- opinioni politiche,
- età.

Al fine di individuare precocemente eventuali comportamenti minacciosi od offensivi, peraltro poco probabili alla luce della storia aziendale, viene monitorato il clima aziendale.

**Tabella 6 – Ripartizione del personale per sesso**

| <i>ANNO</i>          | <i>2015</i> | <i>2016</i> |
|----------------------|-------------|-------------|
| <i>NUMERO UOMINI</i> | 0           | 0           |
| <i>NUMERO DONNE</i>  | 3           | 3           |
| <i>TOTALE</i>        | <b>3</b>    | <b>3</b>    |

**Tabella 7 – Ripartizione del personale per nazionalità**

| <i>ANNO</i>                        | <i>2015</i> | <i>2016</i> |
|------------------------------------|-------------|-------------|
| <i>NUMERO LAVORATORI ITALIANI</i>  | 3           | 3           |
| <i>NUMERO LAVORATORI STRANIERI</i> | 0           | 0           |
| <i>TOTALE</i>                      | <b>3</b>    | <b>3</b>    |

**Non si è riscontrato nessun contenzioso negli anni 2015 e 2016.**

### Procedure disciplinari

L'Azienda tratta tutto il personale con dignità e rispetto.

Non si utilizzano, né tollerano, punizioni corporali, coercizione ed abusi mentali o fisici.

Negli anni di riferimento non vi sono stati provvedimenti disciplinari.

### Orario di lavoro

L'Azienda rispetta la normativa di settore in materia di orario di lavoro, festività e turni di riposo.

La settimana normale di lavoro, esclusi gli straordinari, è di 40 ore settimanali.

Di norma, non vengono richiesti straordinari e, comunque, l'adesione dei lavoratori è assolutamente volontaria e retribuita come previsto dal CCNL.

Ferie e permessi richiesti vengono sempre accordati: se dovesse accadere che, per improrogabili esigenze lavorative, non fosse necessario esaudire qualche richiesta, si individuerà, in accordo con il lavoratore interessato, la soluzione migliore per conciliare le necessità dell'Azienda e quelle del lavoratore.

**Tabella 7 – Numero ore straordinari**

| ANNO                     | 2015 | 2016 |
|--------------------------|------|------|
| NUMERO ORE STRAORDINARIO | 0    | 0    |

**Tabella 8 – Variazioni orario richieste**

| ANNO                                   | 2015 | 2016 |
|--|------|------|
| VARIAZIONI ORARIO RICHIESTE            | 0    | 1    |
| VARIAZIONI ORARIO CONCESSE             | 0    | 1    |
| PERCENTUALE VARIAZIONI ORARIO CONCESSE | /    | 100% |

**Tabella 9 – Percentuale di permessi/ferie accordate rispetto a quelle richieste**

| ANNO  | 2015 | 2016 |
|---|------|------|
| PERCENTUALE DI PERMESSI/FERIE ACCORDATI SU QUELLI RICHIESTI | 100% | 100% |

### Retribuzione

L'Azienda rispetta il diritto dei lavoratori ad una retribuzione dignitosa, che permetta al lavoratore di soddisfare i bisogni primari, e a tal fine garantisce uno stipendio sempre pari almeno agli standard minimi di settore.

Lo stipendio dei lavoratori e le indennità retributive sono dettagliati chiaramente in forma scritta per ogni periodo di paga.

L'eventuale lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione, come definito dalla normativa applicabile.

**I salari sono superiori al minimo stabilito nei CCNL.**

## COINVOLGIMENTO DEI FORNITORI E SUBFORNITORI

La piena attuazione dei principi di responsabilità sociale sopra enunciata è promossa anche presso i fornitori e subfornitori.

I passaggi effettuati per garantire, a regime, una qualificazione dei fornitori basata sulla loro effettiva adesione ai principi di Responsabilità Sociale, sono quelli di seguito descritti.

### 1. Comunicazione di adesione ai principi di Responsabilità Sociale

Ovvero comunicare in modo trasparente agli stessi la volontà dell'Azienda di rendere evidente la propria adesione ai principi di Responsabilità Sociale, intraprendendo l'iter per giungere alla Certificazione del Sistema di Gestione, anticipando agli stessi che sarà gradualmente attuato un piano di qualificazione.

In questo modo, anche i fornitori che non sono a conoscenza dell'SA8000 saranno stimolati a informarsi sull'argomento.

### 2. Richiesta di adesione ai principi di Responsabilità Sociale

Lasciato trascorrere un tempo congruo per dare ai fornitori la possibilità di approfondire la loro conoscenza dell'argomento (che si auspica possa suscitare il loro interesse ad un'adesione volontaria), il passaggio successivo che si prevede di effettuare è quello di richiedere ai fornitori un formale impegno al rispetto dei principi, acquisendo al contempo le informazioni basilari sulla loro applicazione presso i fornitori stessi, mediante la compilazione di un questionario.

### 3. Classificazione dei fornitori

In base alla celerità e alla qualità delle risposte ricevute, oltre che della tipologia di rapporto in essere con i fornitori, si procederà ad effettuare una classificazione dei fornitori.

### 4. Azioni di monitoraggio o ulteriore sensibilizzazione

- a. Per i fornitori critici, sui quali l'Azienda ha un potere contrattuale e/o di controllo elevato, sarà effettuato un monitoraggio diretto, mediante verifiche effettuate presso gli stessi, a breve termine.
- b. Per i fornitori critici, sui quali l'Azienda ha un potere contrattuale e/o di controllo basso, si procederà ad un'ulteriore azione di sensibilizzazione a cui seguirà, in mancanza di risultati, la verifica di fattibilità di una strategia di sostituzione.
- c. Per i fornitori non critici, sui quali l'Azienda ha un potere contrattuale e/o di controllo elevato, verrà effettuato un monitoraggio mirato a verificare il mantenimento delle caratteristiche di non criticità (ad esempio, raggiungimento della Certificazione del Sistema da parte di un fornitore SA Appliant). La riclassificazione dei fornitori sarà fatta nuovamente entro due anni dalla loro prima classificazione.

- d. Per i fornitori non critici, sui quali l'Azienda ha un potere contrattuale e/o di controllo basso, si procederà ad un'ulteriore azione di sensibilizzazione.

Nel periodo di riferimento sono state effettuate le attività riportate nella tabella 10.

**Tabella 10 – Attività di coinvolgimento fornitori**

| <i>ATTIVITÀ</i>  | <i>FORNITORI</i>   |
|--|--|
| Invio comunicazione adesione requisiti della Responsabilità Sociale        | 62 fornitori italiani attivi<br>11 fornitori esteri attivi |
| Invio questionario autovalutazione SA8000                                  | 62 fornitori italiani attivi<br>11 fornitori esteri attivi |
| Restituzione comunicazione adesione requisiti della Responsabilità Sociale | 51 fornitori italiani attivi                               |
| Restituzione questionario autovalutazione SA8000                           | 7 fornitori esteri attivi                                  |

## **PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE**

Le segnalazioni di incongruenze rispetto ai principi della norma SA 8000 ed anche le eventuali proposte di miglioramento che pervengono a RE-2 sono oggetto di registrazione, risoluzione e monitoraggio costante da parte dell'Azienda.

Gli stakeholder possono inoltrare segnalazioni direttamente ai seguenti recapiti aziendali:

*“Re-2” S.n.c.*

*Via di Tegulaia, 4 56121 PISA*

*Tel. 050-981393*

*Fax. 050-981215*

*Email: [amministrazione@re2snc.com](mailto:amministrazione@re2snc.com) alla cortese attenzione di Beatrice Ferrucci*

I dipendenti possono inviare segnalazioni e suggerimenti in forma anonima oppure indicando il proprio nome al fine di ricevere una risposta personalizzata.

## **COMUNICAZIONE ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE**

Re-2, al fine di favorire il dialogo con tutte le parti interessate in modo trasparente ed inequivocabile, diffonde attraverso il sito [www.re2snc.com](http://www.re2snc.com) la propria Politica SA 8000 ed il Bilancio SA 8000.

## **REGISTRAZIONI**

RE-2 ha predisposto un sistema che consente la registrazione di tutti i documenti (verbali di riesame, registri formazione, registri audit e fornitori, ecc.) riferiti al funzionamento e all'avanzamento del Sistema di Responsabilità Sociale.

**Pisa, 23 settembre 2016**

