



BILANCIO SOCIALE RIESAME DELLA DIREZIONE

SA 8000:2008

PARTECIPANTI:

Rappresentante della Direzione per la SA 8000:Dott. Giovanni Dalla Via

RESPONSABILE SGRS: Sig. Dalle Vedove Giampietro

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SA 8000:Sig.ra Catia Sattin

RSPP : Mauro Evangelisti

Colà di Lazise, 31/07/2015

Olip Italia Spa e tutte le società del gruppo Olip e tutti i suoi fornitori, ha deciso di implementare politiche orientate al rispetto dei diritti dei lavoratori e all'innalzamento della qualità del lavoro e della vita.

La norma SA 8000 è uno Standard per la certificazione dell'impegno etico e sociale delle Aziende che concilia etica d'impresa e generazione di profitto. Pensata secondo lo schema generale delle norme internazionali relative ai Sistemi Qualità, la norma SA 8000 si basa sul rispetto dei principi etici sanciti dalle Nazioni Unite nella Dichiarazione dei Diritti del Fanciullo, delle Convenzioni ILO (International Labour Organization), nonché dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo.

Il presente Bilancio SA 8000 è lo strumento di cui Olip Italia SpA ha deciso di dotarsi, con lo scopo di fornire agli *stakeholders* e a chiunque sia interessato un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della norma SA 8000 adottata in azienda, dei risultati e degli obiettivi futuri di miglioramento, nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione.

Il Bilancio SA8000 è consultabile direttamente in azienda; Il Riesame è sottoscritto e redatto dal Rappresentante della direzione per la SA 8000 ed approvato dalla Direzione aziendale.

Sono stati oggetto di discussione i seguenti elementi:

1- ANALISI DELLE ATTIVITA' DEL SISTEMA SA 8000 E DEI RISULTATI RISPETTO AGLI OBIETTIVI PREFISSATI.

a. la politica etica aziendale;

b. segnalazioni dei lavoratori;

c. analisi dei requisiti di responsabilità sociale;

a. La politica etica aziendale

È obiettivo dell'azienda l'implementazione e la diffusione e sensibilizzazione di tutte le parti interessate del proprio sistema per la gestione etica e responsabile attraverso una propria politica interna mediante apposite riunioni informative, comunicazioni e pubblicazioni affisse in bacheca e consegna della stessa ai lavoratori per mezzo della busta paga, di opuscoli e note informative.

b. Segnalazione dei lavoratori.

Le segnalazioni e i reclami dei lavoratori riguardanti l'etica vengono comunicate attraverso vari mezzi, tra cui circolari ai fornitori e ai clienti, bacheche aziendali, riviste di calzaturifici, sindacati.

I lavoratori potranno poi consegnare anche in forma anonima le lamentele sia attraverso via telefonica, documento scritto, per posta o per fax e/o per mezzo della figura del RLSA .

Sono state , inoltre introdotte nella sede centrale e nei negozi di peschiera e verona delle "cassettine di segnalazioni e reclami SA 8000" dove si possono inserire in maniera anonima tutte le segnalazioni a riguardo.

Nell'anno 2015 non sono pervenuti reclami da parte dei lavoratori.

c. Analisi dei requisiti di responsabilità sociale

1 LAVORO INFANTILE

Olip italia spa e i negozi di verona e peschiera non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile.

All'atto dell'assunzione, al lavoratore viene richiesta una copia del documento di identità al fine di accertarne con esattezza l'età.

Tale prassi aziendale permette di escludere nella maniera più assoluta che un minore possa esser impiegato nell'azienda.

Olip, come richiesto dalla norma SA 8000, ha provveduto a stendere una procedura per la tutela dei giovani lavoratori.

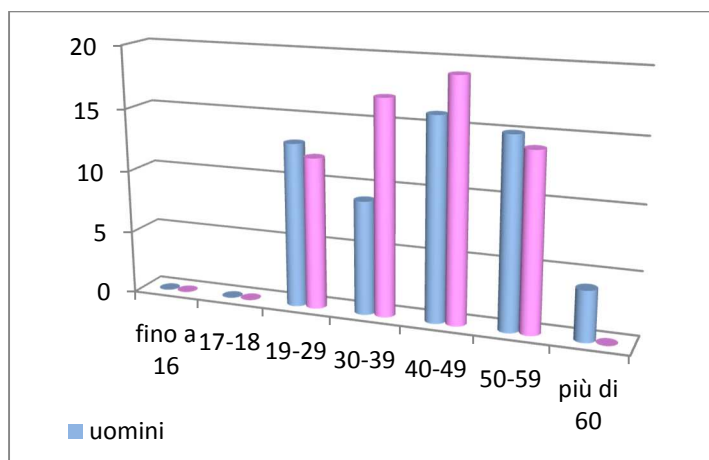
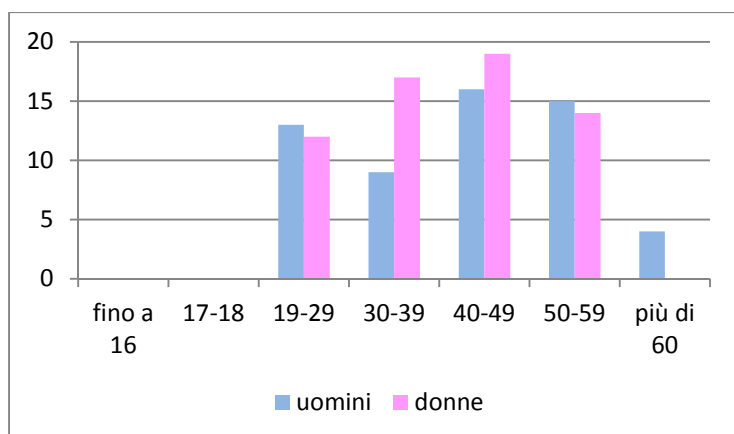
La procedura si pone come obiettivo la tutela degli eventuali giovani lavoratori minorenni (16-18 anni) impiegati in azienda attraverso contratti di stage , apprendistato o tirocinio.

Olip infatti riconosce comunque l'importanza del lavoro come modalità di sviluppo personale e professionale e nel rispetto delle normative vigenti in materia, offre ai giovani la possibilità di svolgere stage , tirocini... all'interno dei propri servizi.

Si provvederà come previsto dal piano di monitoraggio a tener monitorata la presenza di giovani lavoratori presso i fornitori e nella sede Olip.

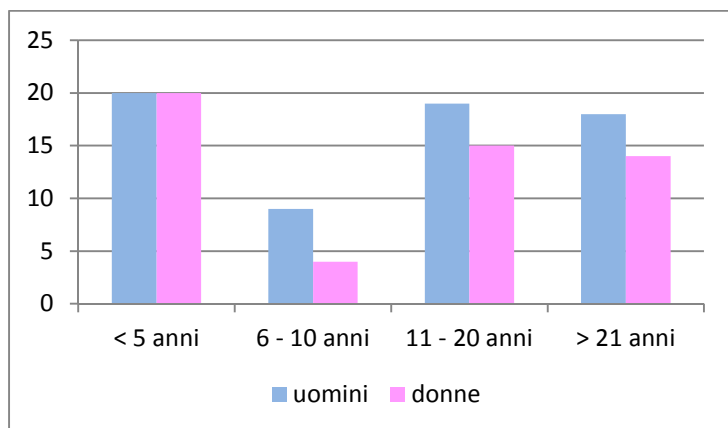
-ripartizione del personale per fasce d'età .

fascia d'età	uomini	donne
<i>fino a 16</i>	0	0
<i>17-18</i>	0	0
<i>19-29</i>	13	12
<i>30-39</i>	9	17
<i>40-49</i>	16	19
<i>50-59</i>	15	14
<i>più di 60</i>	4	0
totale	57	62
	119	



-anzianità aziendale

sesso	fasce anzianità				totale
	< 5 anni	6 - 10 anni	11 - 20 anni	> 21 anni	
uomini	20	9	19	18	66
donne	20	4	15	14	53
totale	40	13	34	32	119



2- LAVORO OBBLIGATO

Il lavoro svolto da tutto il personale di Olip Italia Spa e da tutte le aziende del Gruppo consociate, è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o di altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

Il personale di Olip Italia spa non lascia mai in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. Olip offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga ecc...direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, può rivolgersi al consulente del lavoro dell'azienda.

Tutti i lavoratori ricevono e firmano per accettazione la lettera di assunzione.

Olip Italia spa non ha mai concesso prestiti ai propri lavoratori, poiché questo non rientra nella mission aziendale.

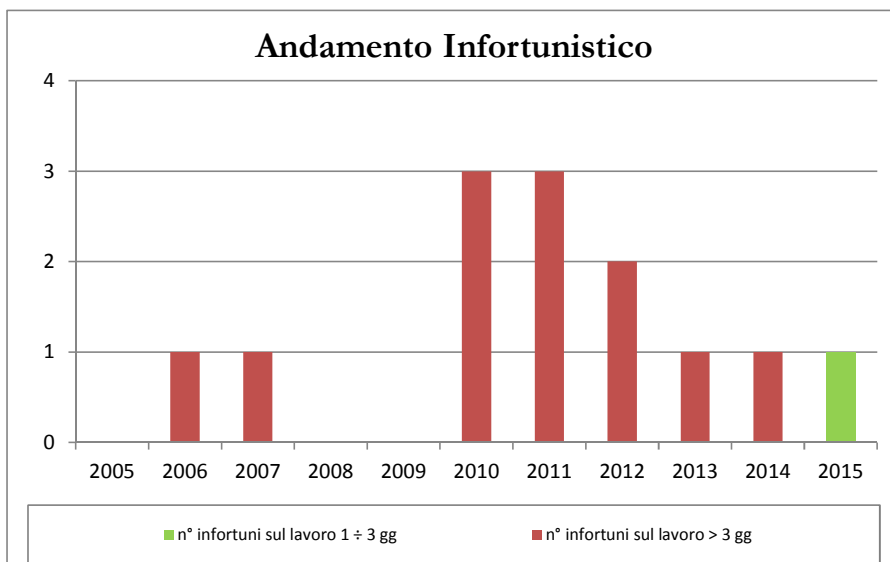
A luglio 2015 non sono stati segnalati reclami in merito a lavoro obbligato.

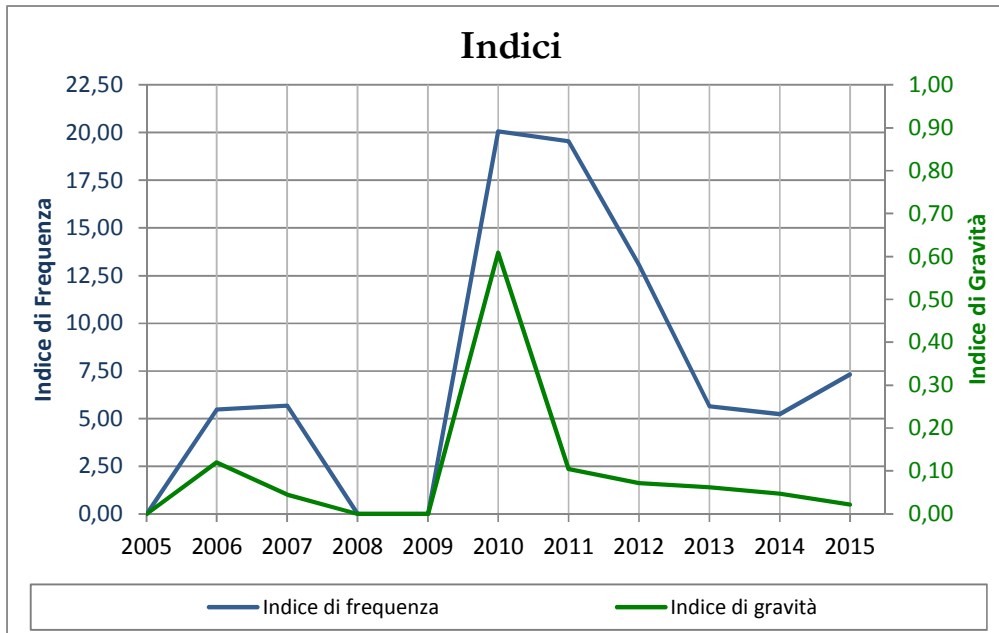
3- SALUTE E SICUREZZA

Olip italia è impegnata a garantire a tutti i suoi lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare le misure adeguate per prevenire ed evitare incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso lo stabilimento o i negozi.

Anno	n° tot infortuni sul lavoro	n° infortuni in itinere	Σ gradi inabilità	n° infortuni sul lavoro mortali	giorni complessivi inabilità	ore tot. Inabilità
2005	0	1	0	0	0	0
2006	1	1	0	0	22	176
2007	1	0	0	0	8	64
2008	0	0	0	0	0	0
2009	0	1	0	0	0	0
2010	3	0	0	0	91	728
2011	3	0	0	0	16	128
2012	2	0	0	0	11	88
2013	1	1	0	0	11	88
2014	1	0	0	0	9	72
2015*	1	0	0	0	3	24

*dato fino al 31/07/2015





Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, tali rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, Olip ha posto in essere le seguenti azioni:

- nomina del responsabile prevenzione salute e sicurezza, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia ;

- nomina degli addetti antincendio e primo soccorso;

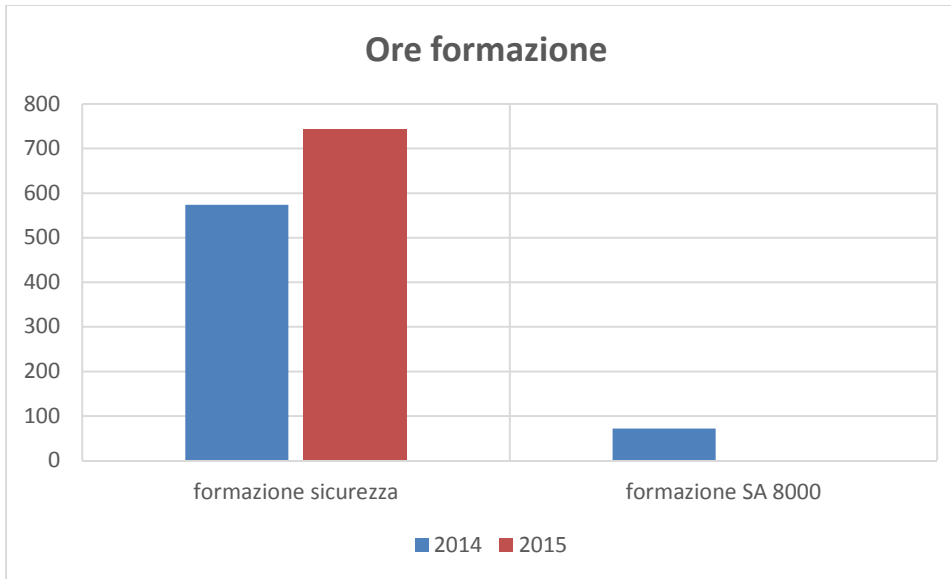
- nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;

- nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria ai lavoratori;

- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività di Olip e le azioni che l'azienda si impegna a porre in essere per prevenirli.

Olip garantisce inoltre che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato.

	<i>ore</i>	
	2014	2015
formazione sicurezza	574	743
formazione SA 8000	72	
	<i>persone</i>	
	2014	2015
formazione sicurezza	58	91
formazione SA 8000	72	In corso



4- LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva.

Viene rispettato il C.C.N.L. relativo ai calzaturifici industriali e vi è un regolamento interno.

Esistono dei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori che non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

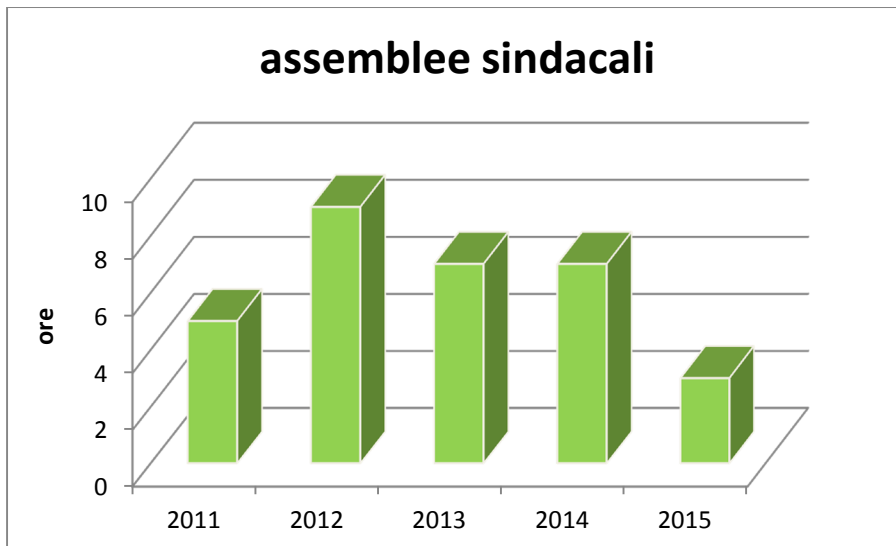
Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori convocano almeno una volta all'anno.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

Nel 2015 non si è registrato nessun reclamo in questo ambito.

assemblee sindacali

2011	5	ore
2012	9	ore
2013	7	ore
2014	7	ore
2015	3	ore



5- DISCRIMINAZIONE

Olip italia non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione , promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità famigliari ,religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

Olip non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire i principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi alla razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

Olip italia non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Per prevenire eventi discriminatori olip ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

Questionario rilevazione clima aziendale

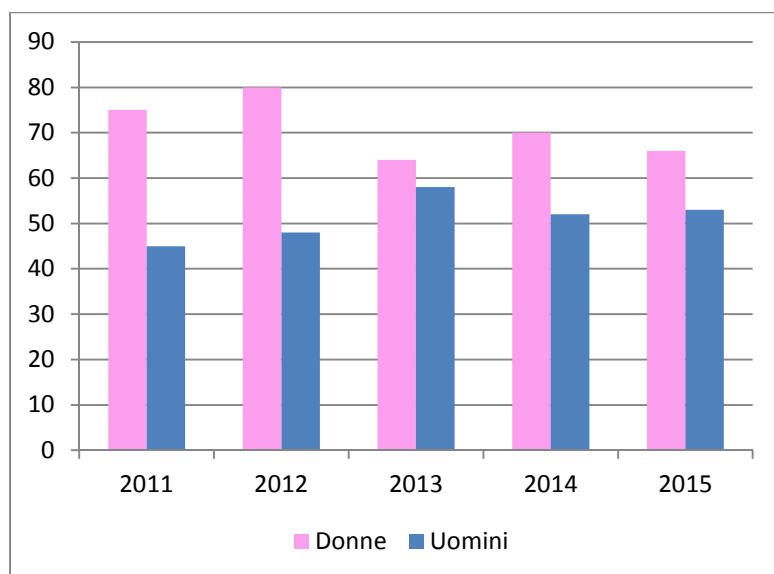
Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro operato è stata effettuata con il nuovo anno un'indagine circa il clima aziendale, la percezione dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari in vigore e della sicurezza nei luoghi di lavoro, potrà

essere realizzata attraverso la creazione di punti di ascolto informatici dove sia possibile esprimere liberamente i propri giudizi con la massima garanzia dell'anonimato, tramite il coinvolgimento del RLSA e eventuale compilazione di un questionario anonimo per la rilevazione del clima aziendale consegnato ai lavoratori in busta paga.

Numero questionari consegnati: 119

Numero questionari ricevuti: 80

Suddivisione del personale



Totale lavoratrici donne: totale lavoratori uomini:

	Donne	Uomini	totale
2011	75	45	120
2012	80	48	128
2013	64	58	122
2014	70	52	122
2015	66	53	119

Lavoratori extra comunitari

anno	lavoratori	lavoratrici	totale lavoratori
2011	2	12	136
2012	1	14	150
2013	4	15	172
2014	2	9	122
2015	3	9	119

PRATICHE DISCIPLINARI

Olip Italia Spa e tutte le aziende del gruppo consociate, non attuano e non sostengono l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica.

I provvedimenti disciplinari adottati sono regolamentati dal CCNL di settore applicato e messo a disposizione di tutti i lavoratori.

Olip Italia spa fa un uso limitato dei procedimenti disciplinari, in prevalenza si tratta di richiami verbali o scritti, limitato è l'uso di multe e nel caso siano presi tali provvedimenti, questi non hanno alcun riflesso negativo sull'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori.

6- ORARIO DI LAVORO

L'azienda si uniforma all'orario di lavoro prescritto dalla legislazione vigente, ovvero in 40 ore settimanali come previsto dal contratto nazionale.

L'orario di lavoro ordinario normale è di 8 ore giornaliere, dal lunedì al venerdì secondo la seguente fascia oraria:

addetti di ufficio: 8,00-12,10 13,50-18,00

addetti alla produzione 7.25- 12,05 13,25 -17,05

Il sabato e la domenica l'azienda è chiusa, sono operativi lo spaccio aziendale e i negozi di Peschiera e Verona con il seguente orario: 9.00-12.30 15.00-19.30

La pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi sono concordate dai lavoratori con i loro responsabili.

Il piano delle ferie infatti viene sempre pianificato di comune accordo ed in tempi ampi tali da permettere un efficace gestione delle sostituzioni.

Il ricorso a lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dal proprio responsabile ed è remunerato secondo quanto previsto dal CCNL e dalle leggi in vigore.

Permessi sono concessi in funzione delle necessità dei lavoratori.

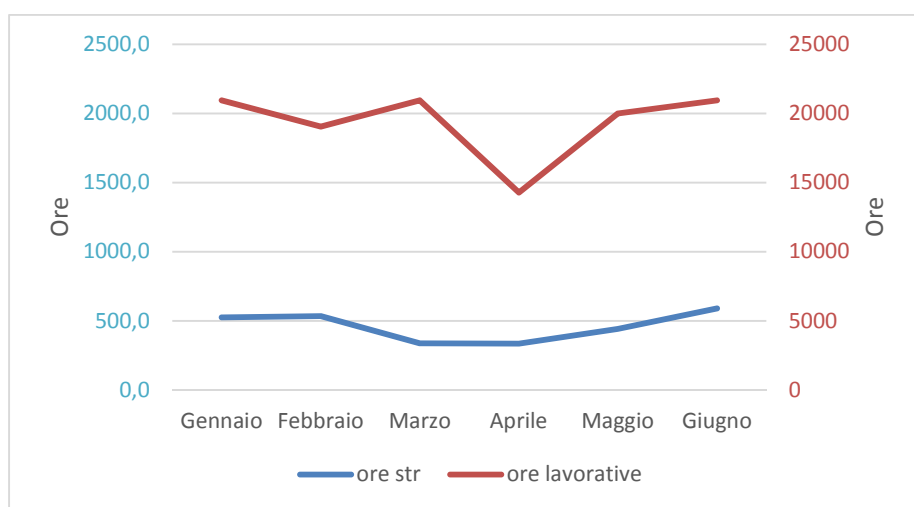
Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze eccezionali e di breve durata, accettato in maniera volontaria e spontanea dai lavoratori e preventivamente autorizzato dalla direzione in azienda

Fino ad oggi non vi è stato nessun tipo di reclamo per imposizione aziendale di lavoro straordinario. Sono presenti inoltre, forme di lavoro part time.

I part time è definito in fase di assunzione o su richiesta del lavoratore sulla base del CCNL.

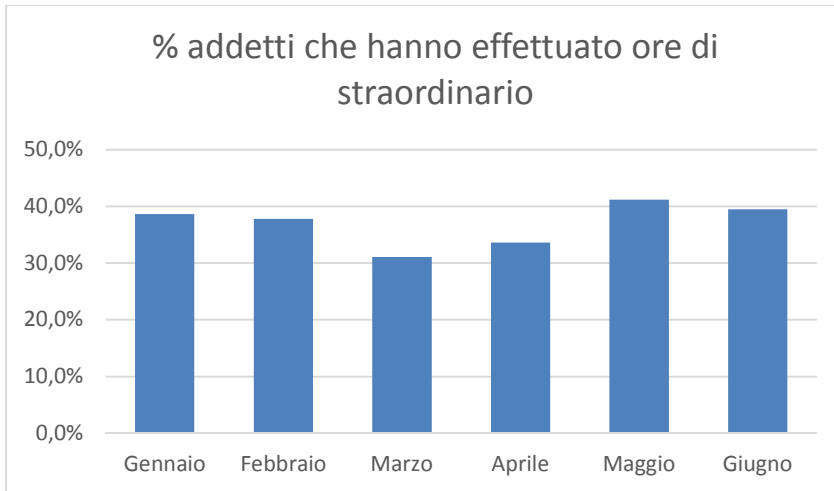
-straordinario

mese	Ore straordinario	Ore lavorate
gennaio	525.5	20944
febbraio	535.5	19040
marzo	339.0	20944
aprile	335.5	14280
maggio	441.5	19992
giugno	591.5	20994



-% addetti che hanno effettuato ore di straordinario

mese	%sul totale
gennaio	38.7
febbraio	37.8
marzo	31.1
aprile	33.6
maggio	41.2
giugno	39.5



7- RETRIBUZIONE

Olip Italia spa corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva applicata. Tutti i lavoratori di Olip Italia spa risultano retribuiti su base oraria facendo riferimento alle tabelle contrattuali contratto integrativo territoriale, sono inoltre previste ulteriori indennità economiche aggiuntive stabilite nel regolamento interno.

Le retribuzioni vengono erogate mensilmente.

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione mediamente superiore ai minimi definiti nel contratto collettivo di settore.

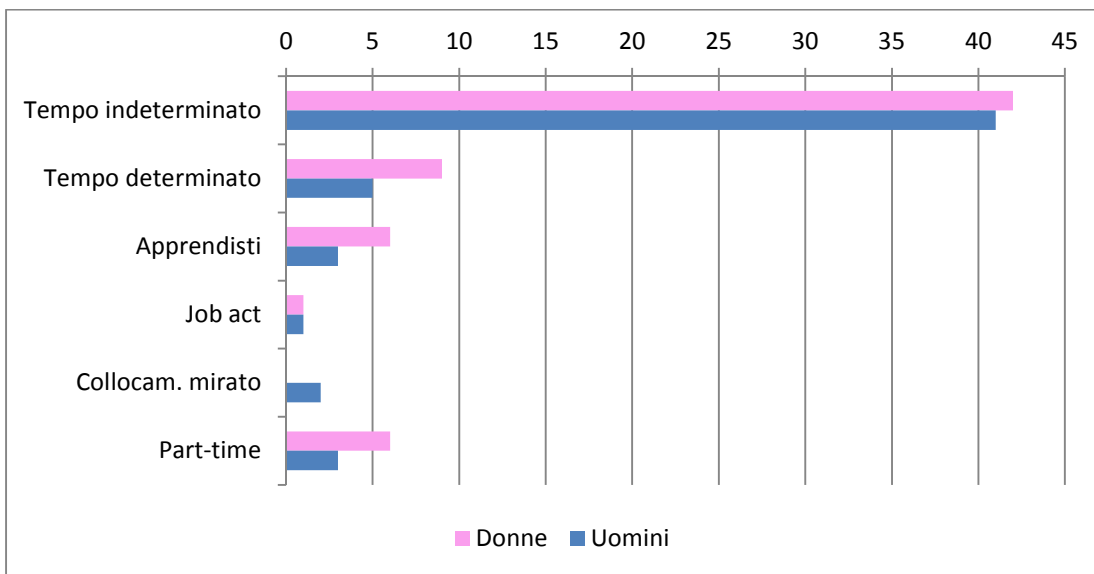
Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori. Le retribuzioni vengono elargite tramite bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal lavoratore all'atto di assunzione.

Il compenso corrisposto ai collaboratori a progetto, è proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e tiene conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso e il personale dell'ufficio amministrativo è sempre disponibile per qualsiasi spiegazione o informazione di cui il personale necessita.

Non sono mai state attuate trattenute a scopo disciplinare.

	Donne	Uomini	% sul totale
Tempo indeterminato	42	41	69,7%
Tempo determinato	9	5	11,8%
Apprendisti	6	3	7,6%
Job act	1	1	1,7%
Collocam. mirato	0	2	1,7%
Part-time	6	3	7,6%
	64	55	119



8- SISTEMA DI GESTIONE

Olip Italia Spa ha creato un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA 8000: 2008 attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e delle altre parti interessate e gestito tramite la seguente documentazione:

- 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 SA 8000
 - Le registrazioni che danno evidenza che il sistema è operante e correttamente gestito.
- Di seguito vengono riportate in un riepilogo, le principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione:

✓ Formazione e coinvolgimento del personale

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata nel 2014 ed è tutt'ora in fase di attuazione (in corso)

✓ Dialogo con le parti interessate

Olip ha identificato tutte le principali parti interessate , alle quali è stata inviata una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'azienda.

Sul sito aziendale è prevista la creazione di un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale pubblicare i documenti relativi alla gestione del sistema di responsabilità sociale.

✓ Controllo dei fornitori

Come richiesto dalla norma, olip ha avviato la qualifica dei fornitori e subappaltatori e sub fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa,attraverso i seguenti strumenti:
-lettera di impegno con il quale il legale rappresentante della ditta fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma;
questionario informativo SA 8000, attraverso il quale l'azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità;

✓ Verifiche ispettive

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne svolte dallo studio di consulenza ecoprogramm srl che sta accompagnando olip in questo cammino di certificazione etica.

Nel 2014 e nel 2015 sono state fatte 2 verifiche ispettive interne.

La Direzione di Olip Italia Spa ha definito un proprio codice etico e politica di aziendale.

Il documento,che sarà pubblicato sul sito aziendale ed è affisso nella bacheca centrale dell'azienda, comprende l'impegno della Società a conformarsi a tutti i requisiti indicati dalla norma, alle leggi nazionali ed ai documenti internazionali, continuando ad effettuare il monitoraggio delle attività e dei risultati in un'ottica di miglioramento continuo.

I lavoratori di Olip Italia spa ,i clienti,i fornitori e le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale.

Nel processo di adeguamento allo standard SA 8000:2008 sono stati considerati i fornitori e subfornitori in base alla loro capacità di rispondere ai requisiti della norma, non solo perché richiesto da essa ma per la possibilità concreta di estendere il rispetto ai principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

A tutti i fornitori è stata inviata la richiesta di adesione agli impegni SA8000 con l'accettazione di adesione ai principi SA 8000.

Olip italia si è certificata il 1 agosto 2014 e nel 2015 ha provveduto ad attuare un'estensione della certificazione ai negozi di Verona e Peschiera.

Olip si impegna a perseguire gli obiettivi prefissati per il 2015 e a gestire le azioni correttive e di rimedio al fine di migliorare nell'ambito del sistema di gestione etico sociale.

9- FORNITORI

La condotta aziendale nei rapporti con i fornitori è improntata a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e concorrenza.

I fornitori dell'azienda a dicembre 2014 risultavano 184 , di cui 76 presi in considerazione ai fini della certificazione SA 8000.

Il responsabile SA 8000, nel corso dell'anno 2014 ha proceduto ad avviare adeguata selezione e coinvolgimento dei fornitori: ad essi è stata espressamente richiesta l'accettazione ai principi SA 8000, la compilazione di un questionario e la disponibilità a fornire informazioni ove richiesto.

È tutt'ora in corso l'attività di sollecito di quei fornitori che non hanno ancora dato risposta.

Ad oggi le risposte ottenute sono state 55.

I criteri di priorità utilizzati nel 2014 per individuare i fornitori sui quali era più urgente attivare e monitorare la qualificazione SA 8000 sono i seguenti:

- Entità del fatturato
- Continuità della fornitura
- Appartenenza a categorie di rischio "sociale" identificate come rilevanti con il supporto dell'esperienza e di informazioni generali assunte.
- Ambito territoriale di operatività del fornitore: localizzazione degli impianti, approvvigionamento da paesi terzi a rischio....
-

Nel corso del 2015 non vi sono stati nuovi fornitori da sottoporre a qualificazione SA 8000.

Ogni volta che si renderà necessario introdurre un nuovo fornitore sarà necessario sottoporre alla sua attenzione sia il questionario che la lettera d'impegno

La verifica effettuata sui fornitori non ha rilevato non conformità agli effetti della norma SA 8000.

Nel mese di dicembre dello scorso anno è stata certificata anche l'azienda Olip Bosnia Doo, uno dei maggiori fornitori di Olip Italia.

Tot fornitori :	Questionari inviati	Risposte
2014	76	25
2015	51	29

10- COMUNICAZIONI

Comunicazione interna

Obiettivo permanente dell'azienda è la comunicazione interna verso il personale in essere per la diffusione dei principi etici e degli strumenti e prassi in atto per il rispetto e sviluppo degli stessi. Sono presenti bacheche dov'è possibile trovare la politica etica aziendale, sia nelle sede principale che nei negozi.

Comunicazione esterna

la comunicazione verso l'esterno dei principi etici propri del sistema di gestione viene effettuata attraverso diverse forme di comunicazione:

- mail
- circolari
- diffusione verso clienti e fornitori di documentazione divulgativa.

obiettivi

nell'ottica del miglioramento continuo la Direzione definisce gli obiettivi che seguono:

- continuare lo sviluppo e la promozione commerciale di tutti i prodotti e servizi.
- Assicurare il miglioramento continuo e misurabile dei principi etici e della qualità del prodotto e servizio, anche attraverso il recepimento di proposte migliorative interne ed esterne.

OBIETTIVI DEFINITI PER IL 2015

Sulla base di quanto su esposto e sulla base delle prossime strategie aziendali verrà elaborato e condiviso un unico programma di miglioramento/obiettivi per l'anno 2015 che costituirà parte integrante del presente documento.

Allegati:

- Piano di monitoraggio