



OLIP ITALIA SPA

**BILANCIO SOCIALE
RIESAME DELLA DIREZIONE
SA 8000:2014**

**SPT & DG
Data: 10/07/2020**

In data odierna, la Direzione di Olip Italia, in collaborazione con l'SPT, si è riunita per il riesame aziendale relativo allo standard SA 8000, in occasione della prossima verifica da parte di ente terzo. Argomento principale della riunione è l'impegno a rispettare tutti i requisiti previsti dal nuovo standard SA 8000 e dalle leggi nazionali vigenti, nonché chiusura e gestione delle osservazioni aperte in sede della scorsa verifica di mantenimento avvenuta lo scorso dicembre.

Opuscolo informativo SA 8000, codice etico e politica aziendale, oltre che le procedure di sistema, sono affissi in bacheca e visibili a tutti i lavoratori.

Il Riesame è sottoscritto e redatto dal SPT ed approvato dalla Direzione aziendale.

Tutti i documenti di sistema sono disponibili, per chi ne fa richiesta, presso gli uffici.

Nell'ottica di un maggior coinvolgimento di tutte le parti interessate, il seguente riesame è reso disponibile sia negli uffici che nel sito aziendale.

INDICE

1	DESCRIZIONE DELL'AZIENDA	4
1.1	ORGANIGRAMMA.....	4
1.2	STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	4
1.3	POLITICA AZIENDALE	5
2	ANALISI DELLE ATTIVITÀ DEL SISTEMA SA 8000 E DEI RISULTATI RISPETTO AGLI OBIETTIVI PREFISSATI .	7
2.1	LAVORO INFANTILE.....	7
2.2	LAVORO OBBLIGATO	10
2.3	SALUTE E SICUREZZA	11
2.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	15
2.5	DISCRIMINAZIONE	16
2.6	PRATICHE DISCIPLINARI.....	19
2.7	ORARIO DI LAVORO	19
2.8	RETRIBUZIONE	20
2.9	MISURE ADOTTATE E CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI A FRONTE DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID – 19	22
2.10	SISTEMA DI GESTIONE	23
3	OBIETTIVI DEFINITI PER IL 2020.....	25

1 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

1.1 ORGANIGRAMMA

....OMISSIS

1.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

TOTALE DIPENDENTI: 123

FULL TIME: 110

PART-TIME: 13

UOMINI: 60

DONNE: 63

N. DISABILI IN FORZA L.68/99: 6

1.3 POLITICA AZIENDALE



La Direzione e il Social Performance Team di OLIP ITALIA SPA

Disponendo dell'autorità e delle risorse necessarie

Comunica all'interno e all'esterno dei "Confini Aziendali"

Rende noto a tutti

Che intende proseguire e migliorare nella promozione della Politica del Rispetto e della Dignità delle Persone che lavorano nella nostra Organizzazione,

Questo risultato è il frutto di un sistematico e puntuale impegno da anni intrapreso per:

- *Adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA 8000 e rispettare gli strumenti internazionali;*
- *Essere conforme con le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti;*
- *Il rispetto dei requisiti legislativi Nazionali ed Internazionali e degli impegni sottoscritti dall'azienda con le Parti interessate, applicabili al Lavoro e a tutte le attività a questo connesse*
- *Il rispetto dei requisiti della norma SA 8000:2014 nell'ottica del miglioramento continuo.*
- *La Promozione della Cultura del Rispetto della Persona e della Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro e sulla Protezione dell'Ambiente*
- *Ripudiare il ricorso al lavoro infantile - minorile*
- *Ripudiare ogni forma possibile di discriminazione che queste siano per Nazionalità o Etnia, Genere, Religione, appartenenza politica o alle Organizzazioni Sindacali, orientamento sessuale, disabilità, stato civile o altro*
- *Promuovere la libertà di associazione e partecipazione dei Lavoratori alle Organizzazioni Sindacali ed alla contrattazione collettiva;*

L'efficacia nel tempo del Sistema di Gestione SA 8000 e l'adeguatezza della presente Politica per la Responsabilità Sociale viene valutata dalla Direzione Aziendale sviluppando periodici Riesami della Direzione, attraverso riscontri diretti ed analizzando i risultati degli ultimi audit interni.

Nell'ottica di attuare tale programma, l'obiettivo dell'ottenimento della Certificazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA 8000 vuole essere la conferma, riconosciuta da un Organismo terzo indipendente, della capacità della scrivente a portare avanti Politiche Industriali compatibili e rispettose dei Diritti dell'uomo e dei Lavoratori eco sostenibili, nel pieno soddisfacimento delle esigenze interne ed esterne con le quali quotidianamente ci confrontiamo.



RECLAMI:

Il sistema SA 8000 di responsabilità sociale implementato in Olip Italia Spa, prevede per tutti gli stakeholder aziendali, compresi i lavoratori, la possibilità di effettuare segnalazioni (anche in forma anonima) o dare suggerimenti in merito alle tematiche Etiche e di responsabilità sociale.

Si riportano quindi di seguito i recapiti aziendali, dell'ente di certificazione e del SAI, per eventuali segnalazioni e reclami:

-Olip Italia Spa

Via confine 13 Colà di Lazise VR

0456463111

-Rina Service Spa

Via Crosaron 18 37047 San Bonifacio Vr

0456100741

sa8000@rina.org

-Social Accountability International

15 West 44th Street, 6th floor

New York, NY 10036

212-684-1414

info@sa-intl.org

Olip Italia Spa

2 ANALISI DELLE ATTIVITÀ DEL SISTEMA SA 8000 E DEI RISULTATI RISPETTO AGLI OBIETTIVI PREFISSATI

2.1 LAVORO INFANTILE

Olip Italia spa ed il negozio di Verona

non utilizzano e non intendono 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 essere impiegato nell'azienda e annessi negozi controllati.

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 e tirocini all'interno dei propri servizi. Come richiesto dalla norma SA 8000, ha provveduto a stendere una procedura per la tutela dei giovani lavoratori: *PE01 Tutela dei giovani lavoratori*.

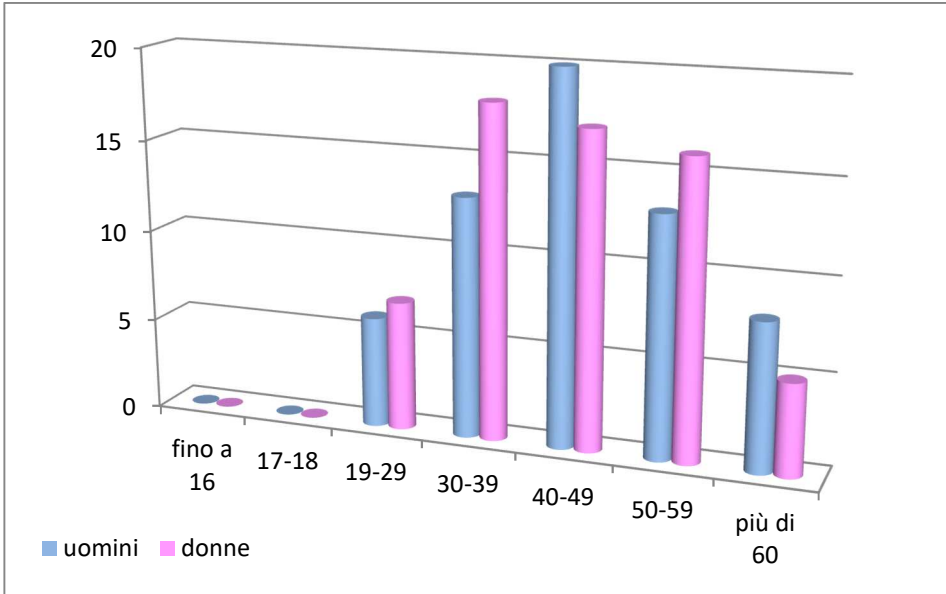
Tal procedura si pone come obiettivo la tutela degli eventuali giovani lavoratori minorenni (16 ÷ 18 anni) eventualmente presenti in azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocinio.

Si provvederà come previsto dal piano di monitoraggio a tener sotto controllo l'eventuale presenza di giovani lavoratori presso i fornitori e nella sede Olip.

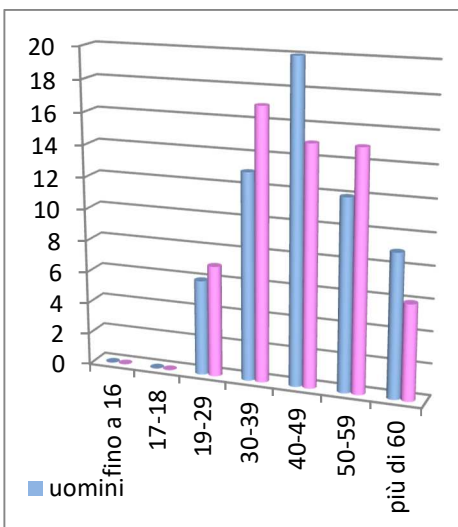
- **Come si può osservare dai grafici la fascia di età più elevata è quella ricompresa tra i 40-49 anni.**
- **Ad oggi non vi sono lavoratori minori e minorenni assunti in Olip**

FASCIA DI ETA'	UOMINI	DONNE	% SUL TOTALE
<i>fino a 16</i>	0	0	0%
<i>17-18</i>	0	0	0%
<i>19-29</i>	6	7	10,3%
<i>30-39</i>	13	18	24,6%
<i>40-49</i>	20	17	29,3%
<i>50-59</i>	13	16	23,80
<i>più di 60</i>	8	5	11,1%
TOTALE	60	63	
	123		

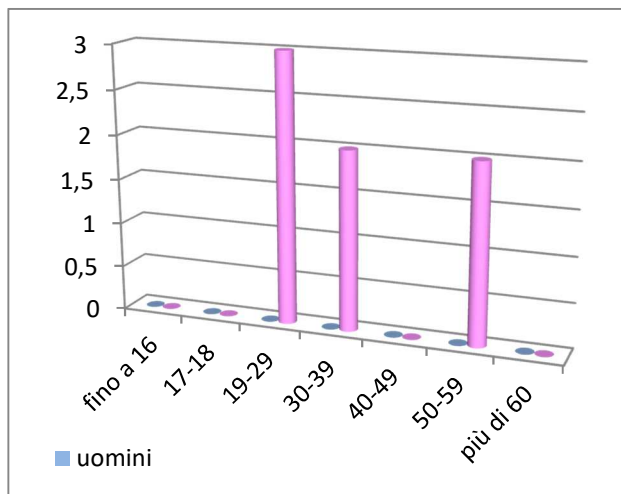
- ❑ Ripartizione del personale per fasce d'età – OLIP sede e Punto vendita di VR



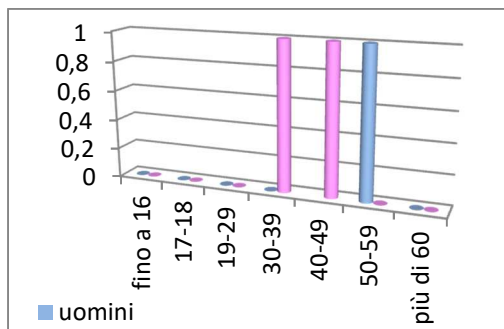
Di seguito si evidenziano i grafici distintamente per i vari siti (stabilimento – negozi):



Stabilimento "sede" di Colà di Lazise (VR)



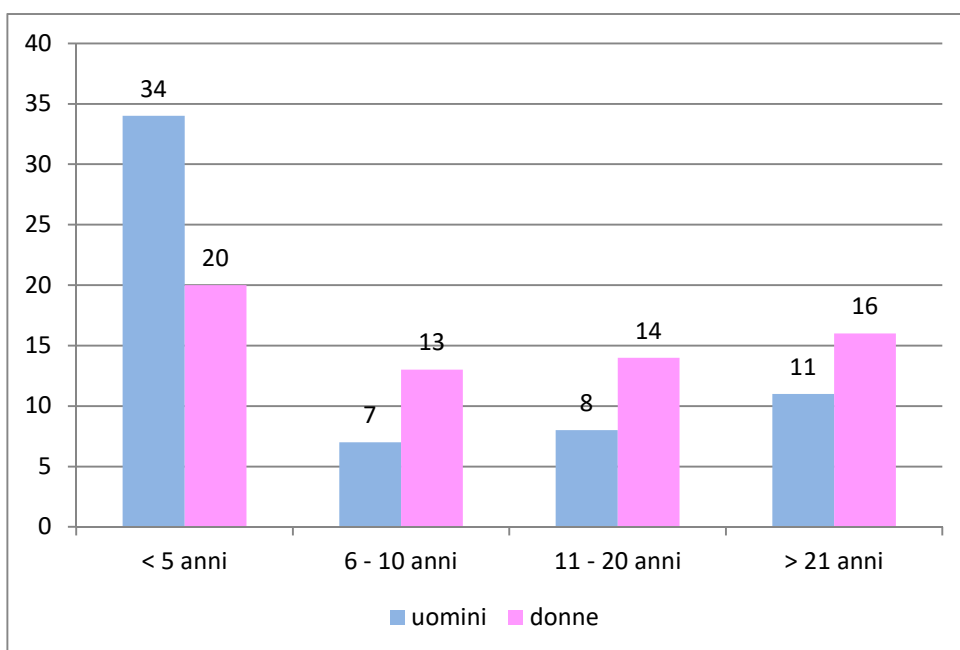
Negoziato presso "sede" di Lazise (VR)



Negoziato di Verona

sesso	Fasce anzianità				totale
	< 5 anni	6 - 10 anni	11 - 20 anni	> 21 anni	
Uomini	34	7	8	11	60
Donne	20	13	14	16	63
Totale	54	20	22	27	123

☐ -anzianità aziendale



INDICATORE

Obiettivo: assenza di lavoratori minorenni

Azione: assunzione di personale maggiorenne

Risorse: politica aziendale

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: Direzione/RRU

Indicatore: età del lavoratore più giovane

Esito: 0 lavoratori minorenni in azienda

2.2 LAVORO OBBLIGATO

Il lavoro svolto da tutto il personale di Olip Italia Spa e dal negozio di Verona, 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, 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.

Obiettivo: assenza di lavoro obbligato

Azione: monitoraggio su eventuali situazioni di lavoro obbligato

Risorse: RLSA8000

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: Direzione/ RGSE

Indicatore: n° di segnalazioni di denuncia di presenza in azienda di lavoro obbligato

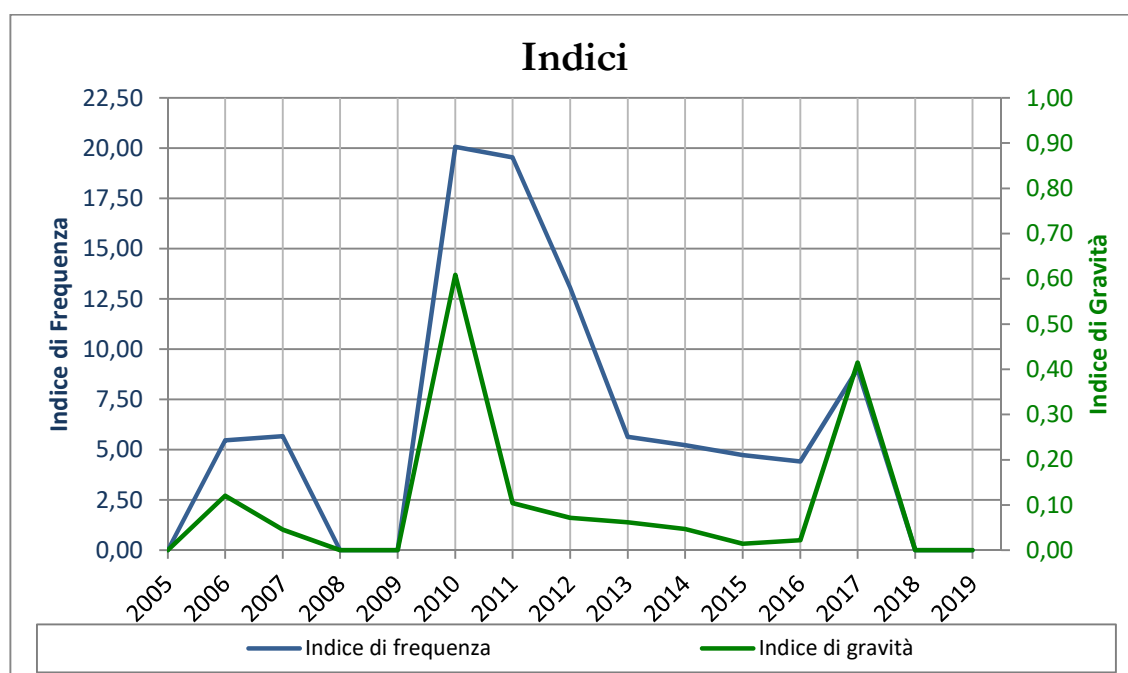
Esito: 0 segnalazioni in merito a lavoro obbligato

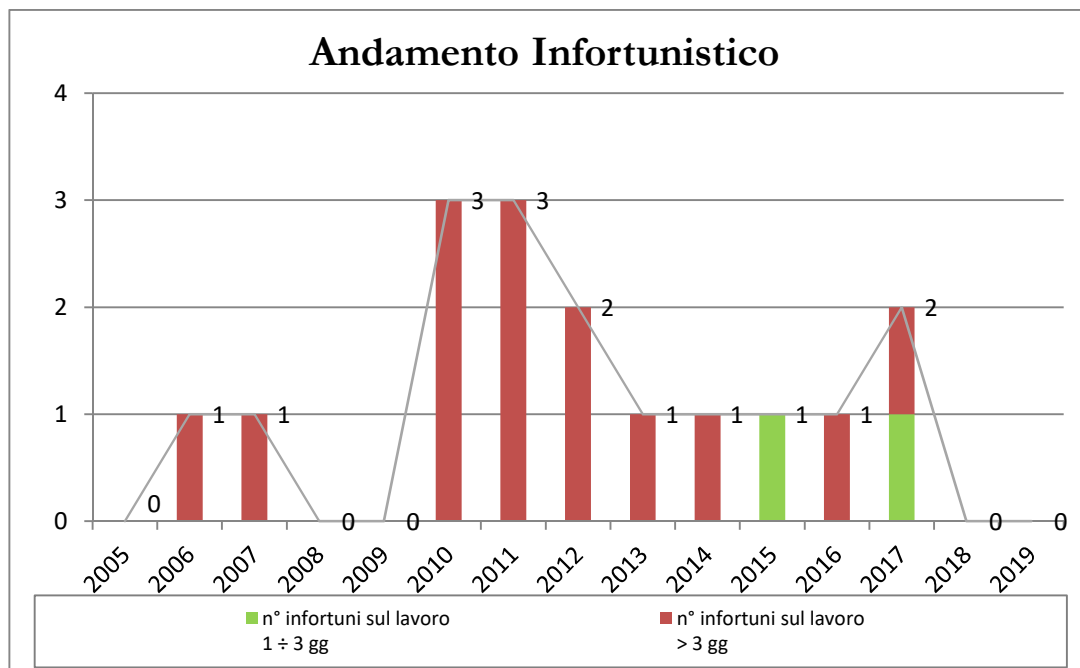
2.3 SALUTE E SICUREZZA

Olip 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 di Colà di Lazise o il negozio di Verona.

Si riporta di seguito l'elenco degli infortuni.

Anno	ore tot. Lavorate	n° tot infortuni sul lavoro	n° infortuni in itinere	n° infortuni sul lavoro 1 ÷ 3 gg	n° infortuni sul lavoro > 3 gg	Σ gradi inabilità	n° infortuni sul lavoro mortali	giorni complessivi inabilità
2005	182807	0	1	0	0	0	0	0
2006	182852	1	1	0	1	0	0	22
2007	176130	1	0	0	1	0	0	8
2008	163208	0	0	0	0	0	0	0
2009	140361	0	1	0	0	0	0	0
2010	149462	3	0	0	3	0	0	91
2011	153492	3	0	0	3	0	0	16
2012	153068	2	0	0	2	0	0	11
2013	177271	1	1	0	1	0	0	11
2014	191183	1	0	0	1	0	0	9
2015	211013	1	0	1	0	0	0	3
2016	116161	1	0	0	1	0	0	5
2017	221591,7	2	2	1	1	0	0	92
2018	18449,5	0	1	0	0	0	0	0
2019	182641	0	0	0	0	0	0	0
2020	Dato da acquisire al 31/12/2020	0		0	0	0	0	0





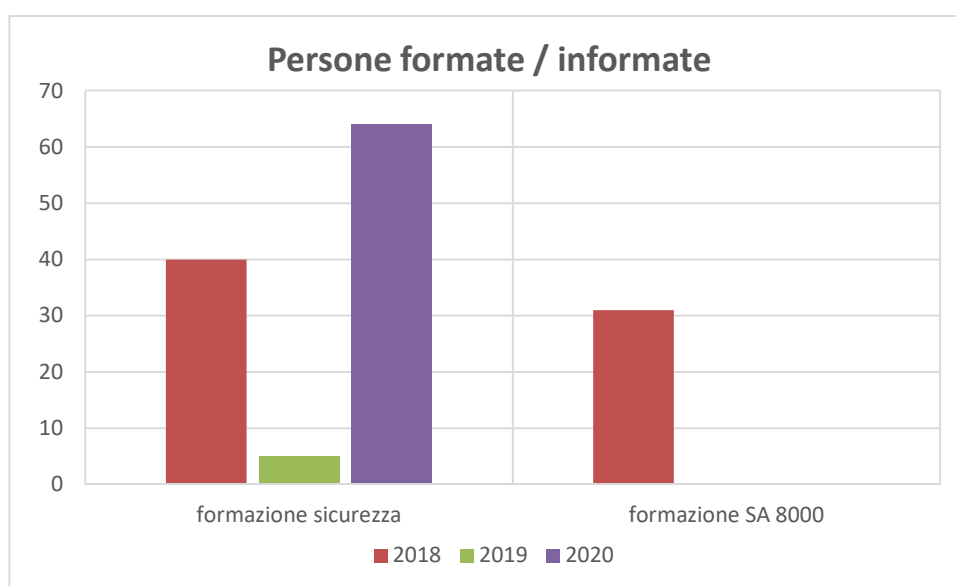
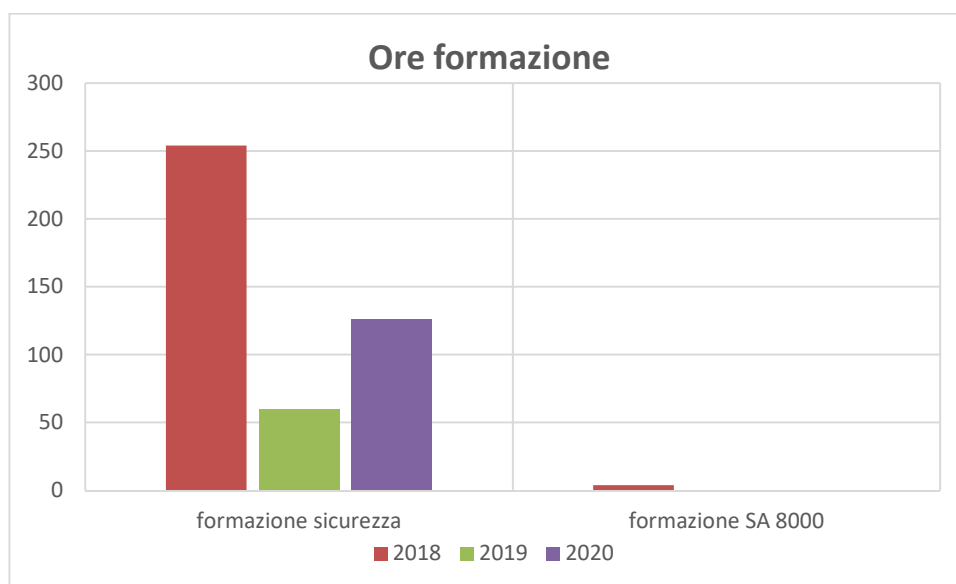
Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, i rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, Olip Italia spa ha posto in essere le seguenti azioni tecnico organizzative di prevenzione e protezione:

- Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione per la Salute e Sicurezza, che supporta coordinando il SPP, il DdL nell'analisi e valutazione di tutti i rischi e propone le misure preventive e protettive atte a mitigare ove non possibile eliminare il rischio;
- Nomina degli addetti antincendio e primo soccorso;
- Elezione 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 e smi, che identifica tutti i rischi connessi con le attività di Olip Italia spa e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli.
- Nomina di un **Comitato per la salute e la sicurezza**, con il compito di condurre verifiche periodiche e formali al fine di effettuare una valutazione dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza. Il comitato viene inoltre coinvolto nell'indagine degli incidenti sul lavoro.

Olip Italia spa 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.

	ORE		
	2018	2019	2020
Formazione sicurezza	254	112	126
Formazione SA 8000	4	*	*

	PERSONE		
	2018	2019	2020
Formazione sicurezza	40	10	64
Formazione SA 8000	31	*	*



Formazione anno 2019-20

La formazione, relativa alla salute e sicurezza dei lavoratori e la responsabilità sociale è stata pianificata (vedi programma di formazione aziendale) ed ad oggi in fase di perfezionamento.

A causa dell'emergenza epidemiologica dovuta al covid-19, non è stato ad oggi possibile effettuare la formazione, come precedentemente pianificata, per i mesi di marzo –aprile 2020.

È in corso la ri-pianificazione della formazione che verrà effettuata entro la fine dell'anno.

Nel mese di dicembre 2019 e gennaio-febbraio 2020 sono stati effettuati i seguenti corsi di formazione:

- corso aggiornamento carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo-carrellisti industriali della durata di 4 ore e corso completo carrelli elevatori di 12 ore (dal 11/12/2019 al 16/12/2019).
- corso completo carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo-carrellisti industriali (della durata di 12 ore il 23-24/01/2020)
- corso di aggiornamento primo soccorso (03/02/2020)
- corso “rischio vibrazioni (dal 7/02 al 13/02 -2020)
- corso “rischio rumore” (il 07/02/2020)

Obiettivo: 0 infortuni, ovvero proseguire attività di monitoraggio del livello e delle cause di infortunio

Azione: tenere sotto costante controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre.

Risorse: copia registro infortuni

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: Comitato S&S

Indicatore: n. infortuni/anno/n. giorni totali di prognosi, n. soggetti coinvolti

Esito: 0 infortuni

2.4 LIBERTÀ 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 commercio.

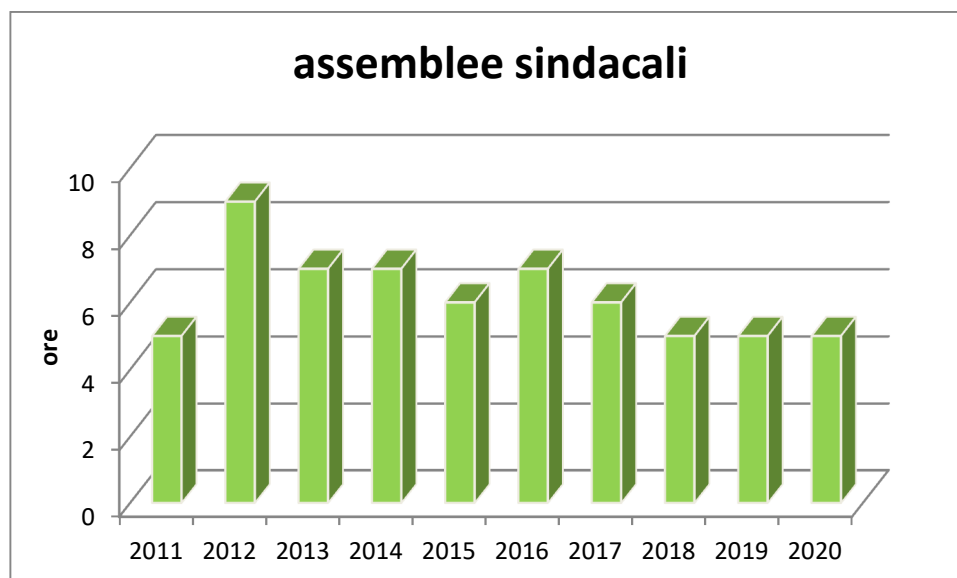
Esiste un rappresentante sindacale eletto dai lavoratori che non è soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunica liberamente con i Lavoratori e con la Direzione Aziendale nei luoghi di lavoro.

Attualmente il numero di lavoratori iscritti ai sindacati è di 15 lavoratori.

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. Non si è registrato nessun reclamo in questo ambito e nessuna ora di sciopero.

Anno	Ore di assemblee sindacali
2011	5
2012	9
2013	7
2014	7
2015	6
2016	7
2017	6
2018	5
2019	5
2020	5



Obiettivo: continuare a consentire l'esercizio della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva

Azione: monitoraggio assenza segnalazioni inerenti a limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva

Risorse: RGSE, RLSA8000, verbali di assemblea

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: SPT

Indicatore: n° segnalazioni o denunce di limitazioni e mancato esercizio della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva.

Esito: 0 segnalazioni

2.5 DISCRIMINAZIONE

Olip 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 familiari, 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.

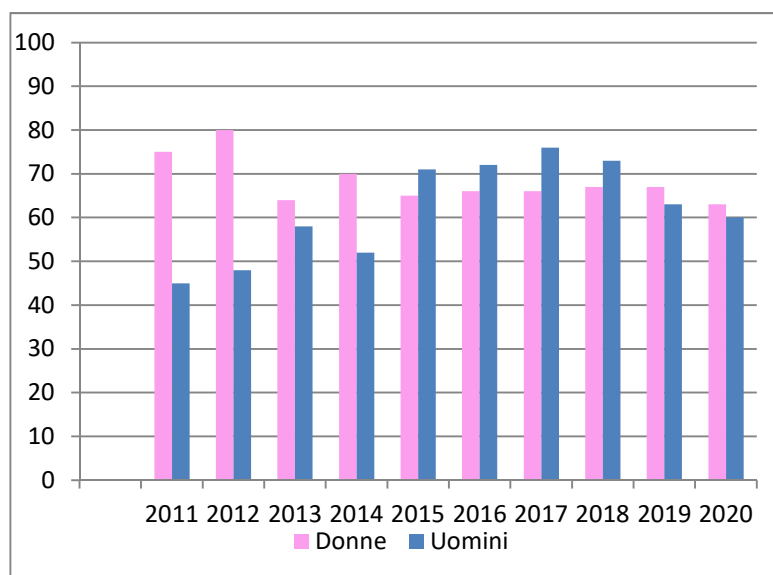
Olip non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

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.

E' importante inoltre, sottolineare che in Olip:

- la formazione e l'addestramento sono garantiti indiscriminatamente a tutti i lavoratori;
- le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in relazione al CCNL di riferimento;
- vengono favorite le richieste di part-time da parte di madri lavoratrici nei limiti delle necessità organizzative aziendali;
- Eventuali licenziamenti vengono eseguiti in conformità alla legge
- I pensionamenti sono effettuati in base alla norme vigenti in materia.

ANNO	DONNE	UOMINI	TOTALE
2011	75	45	120
2012	80	48	128
2013	64	58	122
2014	70	52	122
2015	65	71	136
2016	66	72	138
2017	66	76	142
2018	67	73	140
2019	67	63	130
2020	60	63	123

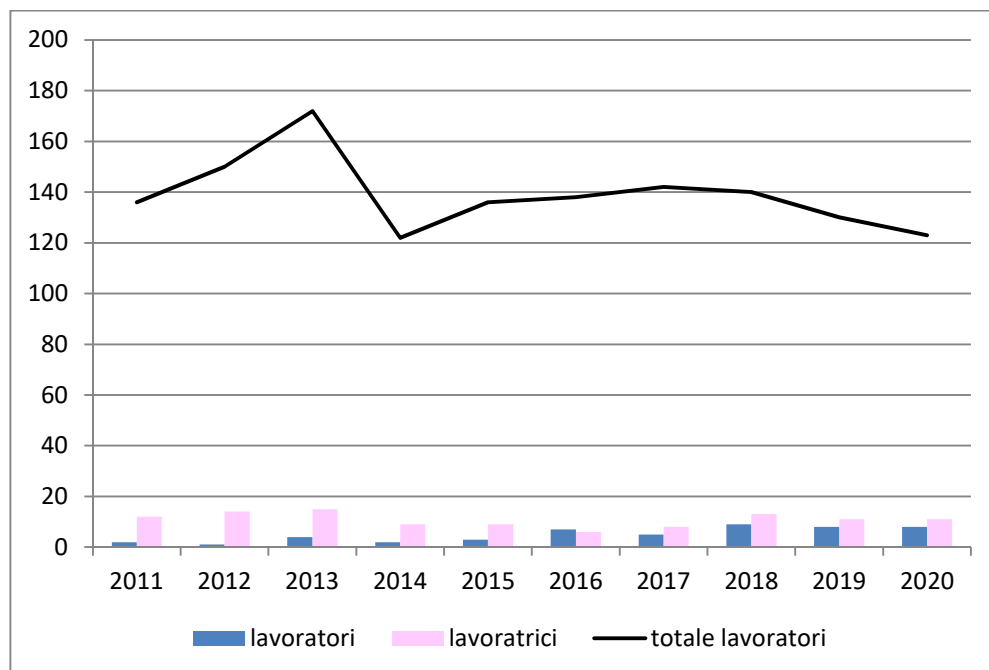


Suddivisione del personale

ANNO	LAVORATORI	LAVORATRICI	TOTALE LAVORATORI
2011	2	12	136
2012	1	14	150
2013	4	15	172
2014	2	9	122
2015	3	9	136
2016	7	6	138
2017	5	8	142
2018	9	13	140
2019	8	11	130
2020	8	11	123

Lavoratori extracomunitari

Ad oggi i lavoratori-lavoratrici extracomunitari sono il 15% circa della totalità dei lavoratori Olip Italia s.p.a.



☐ *Lavoratori extra comunitari*

Obiettivo: assenza di discriminazione

Azione: intervista ai lavoratori/ raccolta segnalazioni

Risorse: RSGE

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: SPT

Indicatore: numero di segnalazioni/ NC indicanti discriminazione

Esito: 0 segnalazioni

Analisi rilevazione clima aziendale – ANNO 2020

E' stata effettuata la valutazione del clima aziendale, mediante la somministrazione di questionari consegnati a tutto il personale. Dall'analisi di tali questionari si rileva un clima aziendale buono. Ad oggi comunque non si registrano reclami o segnalazioni che possono dare evidenza di problematiche tra lavoratori o tra lavoratori e la Direzione.

2.6 PRATICHE DISCIPLINARI

Olip Italia Spa, non attua e non sostiene 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.

Ad oggi non sono stati effettuati provvedimenti disciplinari.

Obiettivo: nessuna emissione di pratiche disciplinari

Azione: analisi dei richiami presenti

Risorse: Direzione

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: RGSE/Direzione

Indicatore: n. provvedimenti emessi

Esito: 0 provvedimenti

2.7 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: 7.20/12.05 – 13.25 /17.05

Il sabato e la domenica l'azienda è chiusa, sono operativi lo spaccio aziendale e il negozio di Verona con il seguente orario: 9.00/12.30-15.03/19.30

La pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi sono concordate dai lavoratori con i loro responsabili. Le ferie sono pianificate 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. Il part time è definito in fase di assunzione o su richiesta del lavoratore sulla base del CCNL.

Il rapporto tra ore straordinarie effettuate e numero di dipendenti è registrato su un apposito file di sistema in Excel, (RIEPILOGO STRAORDINARI) che viene costantemente aggiornato mese per mese e monitorato come da procedura PE 11 "MONITORAGGIO STRAORDINARI".

Tale file costituisce un allegato a questo riesame.

Obiettivo: mantenere il lavoro straordinario entro i limiti di legge

Azione: monitorare mensilmente le ore straordinarie, applicare lo straordinario solo in caso di necessità

Risorse: Direzione

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: RGSE/direzione

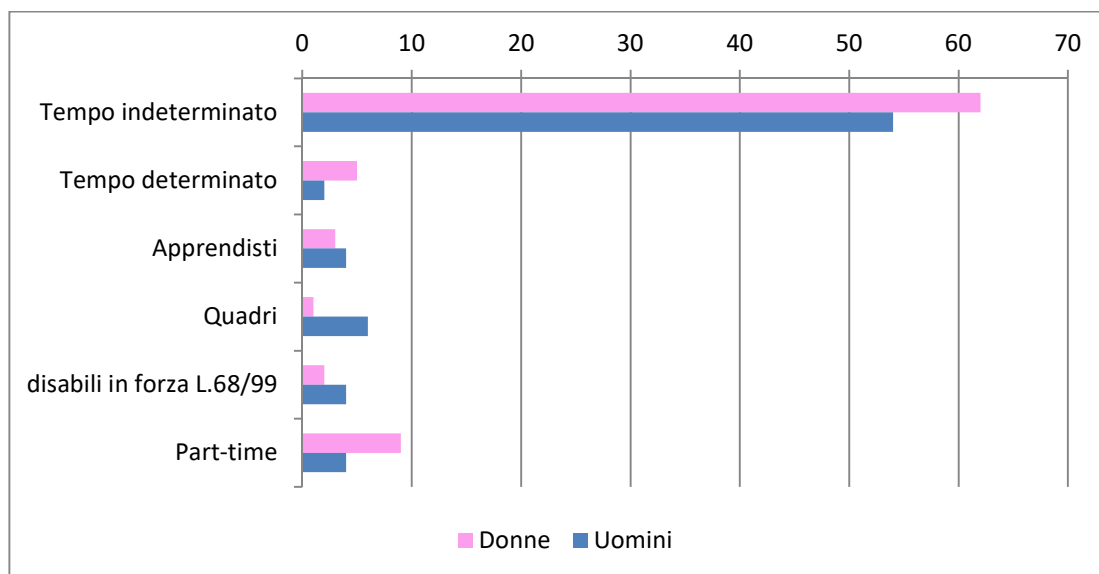
Indicatori: n. situazioni critiche per ore straordinario oltre il limite di 12h/settimana

Esito: non presenti criticità a livello di ore di lavoro straordinario

2.8 RETRIBUZIONE

Olip corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva applicata. Tutti i lavoratori di Olip 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 consegnate tramite bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal lavoratore all'atto di assunzione.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	Donne	Uomini	% sul totale
Tempo indeterminato	62	54	74,4%
Tempo determinato	5	2	4,5%
Apprendisti	3	4	4,5%
Quadri	1	6	4,5%
Disabili in forza L.68/99	2	4	3,8%
Part-time	9	4	8,3%
Totale	123		



Obiettivo: mantenere 0 segnalazioni in materia di contratto e busta paga

Azione: corretta applicazione del CCNL

Risorse: RRU

Tempo: ad ogni aggiornamento del CCNL di riferimento

Responsabile: RRU

Indicatore: n. segnalazioni presenti

Esito: 0 segnalazioni

2.9 MISURE ADOTTATE E CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI A FRONTE DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID – 19

A seguito dell'emanazione del DPCM dell'11 marzo 2020, lo Stabilimento produttivo di OLIP SPA è stato chiuso dal 26/03 al 4/05, mentre il negozio ha prolungato la chiusura fino al 18 maggio.

In ossequio alle disposizioni attuate a livello nazionale vista l'emergenza epidemiologica da Covid-19, è stato predisposto un Protocollo aziendale di sicurezza anti-contagio, in linea con quanto previsto dal Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure di contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 24 aprile 2020

Più specificamente:

- È stato costituito un “**Comitato anti-contagio da covid-19**” per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo di regolamentazione aziendale e come punto di riferimento in materia di covid-19;
- Nelle operazioni e nelle decisioni aziendali sono state coinvolte le **organizzazioni sindacali**, rappresentate dal RLS sig.ra Catia Sattin;
- È stata predisposta una **informativa** contenente le misure, i divieti e le politiche prevenzionistiche adottate anti-contagio, per i lavoratori, le imprese terze, visitatori e trasportatori. La stessa informativa è stata adeguatamente diffusa a tutte le parti interessate e affissa in bacheca aziendale;
- È stata effettuata dal RSPP e dal Medico competente aziendale specifica **informazione** ai lavoratori, per illustrare le misure adottate a cui i lavoratori devono attenersi (obblighi aziendali, corretto uso dei DPI e specifiche procedure interne intraprese per prevenire ogni possibile forma di diffusione del contagio), mediante consegna di relativa informativa.
- Sono state definite ed applicate delle specifiche **procedure** che prevedono la rilevazione della temperatura corporea in ingresso, il distanziamento sociale tra persone di un metro, l'uso di mascherine chirurgiche e FFP2 e guanti e/o utilizzo di detergente per le mani a base alcolica.
- Sono stati affissi in bacheca (sia agli ingressi che negli accessi pedonali e carrai) **cartelli** relativi agli obblighi e ai comportamenti aziendali da tenere a scopo di prevenzione per l'accesso in azienda;
- Nel punto vendita di Verona, sono stati predisposti adeguati **percorsi obbligati** di entrata-uscita mediante l'uso di transenne. In ingresso è stato collocato il detergente a base alcolica e i guanti, adeguata segnaletica di regole e misure per i lavoratori e clienti.

A seguito della chiusura aziendale, Olip ha fatto ricorso all'integrazione salariale mediante CIGO (Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria) ad oggi ancora in essere.

Ove possibile si è ricorso allo *smart working* e si è continuato con la vendita on line (*e-commerce*) durante il periodo di chiusura aziendale. Da ultimo, le trasferte sono state sospese.

2.10 SISTEMA DI GESTIONE

Olip ha implementato un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA 8000:2014 attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e delle altre parti interessate e gestito tramite documentazione a supporto del sistema.

Valutazione idoneità e adeguatezza della Politica di Responsabilità sociale

La politica aziendale per la responsabilità sociale è valida ed idonea in riferimento agli obiettivi aziendali ed allo standard SA 8000:2014 ed è visibile a tutto il personale aziendale in bacheca e pubblicata nel sito.

Procedure

Le procedure sono state elaborate allo scopo di fornire in modo dettagliato e documentato le modalità di svolgimento delle attività implementate.

Audit interni

A cadenza semestrale e comunque secondo quanto pianificato nel piano degli audit interni, Olip sottopone il proprio sistema di gestione all'audit interno, con lo scopo di verificare l'adeguatezza, la conformità e l'efficacia del sistema nel rispetto dei requisiti della SA 8000.

Il 28/07/2020 verrà condotto l'audit interno.

Social performance team

E' presente in Olip il Social Performance team, per applicare tutti gli elementi dello standard.

Il team include una rappresentanza equilibrata di:

- Rappresentanti dei lavoratori SA 8000 (sig.ra Catia Sattin-RLSA 8000)
- Management (sig. Oliosi Cristian-Direzione)

Il team si riunisce semestralmente.

L'ultima riunione si è svolta nel mese di giugno 2020.

Identificazione e valutazione dei rischi

L'SPT ha individuato nel documento di "Valutazione rischi di responsabilità sociale" i maggiori rischi in ottica SA 8000 per l'azienda.

Sono emersi rischi di indice medio, per cui sono state pianificate azioni correttive e di miglioramento per affrontare e mitigare il rischio.

Comunicazione con le parti interessate

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 e tutti i documenti relativi al sistema di gestione.

Tutto il personale di Olip può rivolgersi, inoltre, al rappresentante dei sindacati per ogni comunicazione.

Comunicazione esterna

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

- Sito internet: www.AS98.it www.mjus-shoes.com
- Diffusione verso clienti e fornitori di documentazione divulgativa.

Analisi eventuali reclami da parte dei lavoratori e/o parti interessate

Ad oggi non risultano reclami.

Monitoraggio dei Fornitori

E' in corso la qualifica dei fornitori mediante raccolta dei questionari di autovalutazione di conformità alla SA 8000 e delle dichiarazioni di impegno firmate.

Viene attuato infatti il piano di monitoraggio dei fornitori che intende provvedere al coinvolgimento di tutti i fornitori sottoponendo alla loro attenzione il questionario di valutazione e la lettera di impegno al rispetto dei requisiti previsti dallo standard SA 8000:2014 e chiedendo al fornitore di svolgere un'azione di controllo del rispetto dei principi della norma anche sui loro fornitori (sub fornitori).

OBIETTIVO:70% dei questionari fornitori compilati

AZIONE: sensibilizzazione e coinvolgimento dei fornitori

RISORSE: SPT-RUA

TEMPO: 31/12/2020

RESPONSABILE: SPT-RUA

INDICATORE: n. questionari compilati

ESITO: raccolta dei questionari e relativi solleciti in corso, ad oggi sono stati raccolti circa il 50% dei questionari

Analisi eventuali Non conformità –segnalazioni del sistema di gestione di responsabilità sociale

Non sono state registrate non conformità interne e/o segnalazioni.

Ad oggi non si segnalano particolari eventi non conformi.

La direzione ritiene importante sensibilizzare tutti i dipendenti nel segnalare le non conformità, al fine del miglioramento aziendale continuo.

Risultati /andamento formazione in merito allo standard SA 8000

E' stata predisposta un'informativa relativa allo standard SA 8000 affissa in bacheca e consegnata ai lavoratori.

A seguito dell'emergenza Covid-19 tutte le attività formative relative ai requisiti di responsabilità sociale sono state sospese e ad oggi sono in fase di riorganizzazione.

3 OBIETTIVI DEFINITI PER IL 2020

Sulla base di quanto sopra esposto e sulla base delle strategie aziendali è stato elaborato e condiviso un unico programma di miglioramento/obiettivi per l'anno 2020 allegato al seguente Riesame.