

# Bilancio SA 8000

## 2017



### **Identificazione degli stakeholder**

*L'azienda ha ottenuto la certificazione SA 8000 nel settembre 2007 e con la partecipazione attiva della direzione ha cercato di coinvolgere il più possibile gli stakeholder che sono stati individuati nei lavoratori dell'azienda, nelle Rappresentanze dei lavoratori (RSU) e nelle OO.SS.*

*Nel mese di marzo 2017 l'azienda ha effettuato il passaggio alla nuova **norma SA8000:2014**.*

*Sono stati identificati i monitori richiesti dalla rete SAW e che hanno dato riscontro alla nostra richiesta di incarico.*

### **Descrizione della Las Mobili**

*LAS Mobili s.r.l., industria di mobili per ufficio, ha sede in Tortoreto Lido (TE) ed è stata costituita il 27/12/1976 dal fondatore Giulio Pedicone che ne è anche il Presidente.*

*La tipologia dei prodotti si estende da prodotti della fascia economica (melaminici), ben strutturati ed industrializzati, riguardanti preminentemente i modelli operativi, fino a prodotti della fascia medio-alta (postformati/struttura metallica con piani vetro) riguardanti i modelli direzionali. L'azienda ha nella propria offerta prodotti in linea con le nuove tendenze del mercato del mobile ufficio e soprattutto delle nuove abitudini operative degli utenti. Il modello Up dove le scrivanie sono elevabili in altezza sia manualmente che elettricamente; il modello Flags risponde perfettamente alla necessità, sempre più sentita, di definire, all'interno di grandi spazi aperti, sub-ambienti raccolti e intimi in cui poter discutere di lavoro, usare il computer e poter leggere in tranquillità. Inoltre il modello Jera, prodotto "presidenziale" che è andato a coprire una nicchia di mercato in cui l'azienda non era presente ed ha avuto risultati al di sopra delle aspettative in appena due anni.*

*A completamento dell'offerta di mercato LAS Mobili commercializza anche un programma di complementi per ufficio in metallo, un programma di pareti (Modulo srl) e di poltrone per ufficio. Nel corso del 2017 c'è stato il lancio sul mercato del nuovo operativo OXI che dovrà essere il ns. modello di punta in termini di volumi. Sul nuovo prodotto oltre all'introduzione di particolarità tecniche si è dato inizio alla nuova gamma di finiture e colori che a fine 2017 ha interessato tutta la gamma prodotti ed è sfociato in un nuovo catalogo di nuova concezione e formato, realizzato con l'ausilio di un architetto esperto, sia di prodotti direzionali che operativi. Nell'ultima parte del 2017 e nei primi mesi del 2018 il rinnovamento riguarderà anche la gamma delle poltrone che viene rivista quasi integralmente per offrire una gamma più attuale al mercato.*

### **Mercato ed aree geografiche interessate**

*Sul mercato italiano, LAS Mobili opera attraverso rivenditori qualificati, distribuiti su tutto il territorio nazionale ed assistiti da una rete di vendita costituita da agenti plurimandatari affiancati da personale aziendale (capi area).*

*Le aree estere, in cui l'azienda è più presente con i propri prodotti e dove ha maggiormente sviluppato i propri canali di vendita, sono: la CSI, il Medio Oriente, l'Europa occidentale, l'America Centrale e l'Africa.*

*Sul mercato estero la vendita dei mobili avviene, quasi interamente come per il mercato interno con l'utilizzo di una rete di agenti plurimandatari affiancati da personale aziendale (capi area) che nel corso del 2017 si è rafforzata con l'inserimento di una nuova risorsa dedicata al mercato Africano e centro-sud America ed una risorsa dedicata al solo mercato Francese.*



## Bilancio SA 8000

*Pur concentrando gli sforzi sul core business aziendale che è rappresentato dai rivenditori di mobili per ufficio l'azienda si è affacciata sul mercato del contract (forniture chiavi in mano) con l'apertura di uno show room a Milano ed uno a Roma per fornire assistenza tramite propri funzionari alla clientela del settore contract.*

### **Ciclo di attività aziendali**

*Il fondamento su cui si articola da sempre tutto il sistema di produzione-commercializzazione di LAS Mobili, è la soddisfazione del cliente in termini di qualità del prodotto e soprattutto del servizio.*

*La programmazione della produzione, articolata ed integrata su più stabilimenti, stabilisce i lotti, i tempi e le modalità di esecuzione ottimali attraverso l'esecuzione di tre fasi fondamentali: Prima Lavorazione, Montaggio ed Imballaggio. Per migliorare ulteriormente le performances produttive aziendali l'azienda ha attivato un nuovo lay-out produttivo integrato con nuovi macchinari ed un nuovo metodo di programmazione e produzione definito "a flusso teso".*

*La funzione commerciale è suddivisa in due strutture, facenti capo alla stessa Direzione commerciale, che si occupano rispettivamente del mercato Italia e del mercato Estero.*

*Le spedizioni di mobili per il mercato Italia e parte dell'Europa vengono effettuate con l'ausilio di trasportatori esterni a cui è stato ceduto tutto il parco automezzi, appositamente attrezzati per trasporto mobili, mentre per il mercato estero vengono effettuate con containers noleggiati. Per le consegne, soprattutto estere, effettuate tramite vettori che fanno groupage e pertanto soggetto a trasbordi, l'azienda ha attivato un sistema di consegne su palletts per evitare danneggiamenti dovute al trasporto.*

*Il controllo della gestione aziendale avviene in tempo reale, con l'ausilio del centro elaborazione dati, sia riguardo movimenti e registrazioni nell'area produzione-commerciale, sia riguardo l'analisi di fatti economico-finanziari.*

*Il montaggio e l'installazione di partizioni, mobili ed accessori per ufficio, viene effettuato da personale qualificato, preventivamente addestrato e formato.*

### **Poli produttivi**

*I poli produttivi sono due: uno situato a Tortoreto (TE) ed un'altro nella zona industriale di S.Omero (TE).*

*Lo stabilimento di S.Omero, costruito tra il 1995 ed il 1996, è impiegato nella produzione di semilavorati (prima lavorazione) e nel montaggio ed assemblaggio prodotti (seconda lavorazione) necessari ai volumi di produzione del gruppo.*

*Gli stabilimenti di Tortoreto, sono sede degli uffici e dei reparti di accettazione/collauda materie prime e di spedizione oltre al reparto produzione poltrone.*

### **Principali fornitori di materiali**

*LAS Mobili si avvale del supporto di numerosi fornitori per l'acquisto di materie prime e per alcune lavorazioni particolari.*

*I materiali acquistati dall'azienda riguardano essenzialmente le seguenti tipologie e classi di prodotto:*

- truciolari/bordi;
- semilavorati;
- colle/ferramenta;
- accessori/componenti (masselli,profili,ecc.);

- *cartoni per imballo;*
- *polistirolo;*
- *strutture metalliche*
- *vetri*
- *Componenti per poltrone – Basi- scocche -braccioli -meccanismi- tessuti - pellame*

### **Organico**

*Attualmente l'azienda conta su un organico medio dell'ordine di 205 dipendenti.*

### **Politica Sa 8000**

*Di seguito si riporta la Politica della Las Mobili approvata dalla Direzione*

#### **POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE (Norma SA 8000:2014)**

Las mobili srl nella continua ricerca del miglioramento delle proprie prestazioni, ha deciso di aderire allo schema della nuova norma internazionale SA 8000:2014, per garantire la corretta gestione della responsabilità sociale delle proprie attività.

A questo proposito si impegna a:

- conformarsi a tutti i requisiti della norma SA 8000:2014
- conformarsi alle leggi nazionali e alle altre vigenti e a rispettare i documenti internazionali relativi agli aspetti social
- garantire l'impegno al miglioramento continuo
- non utilizzare lavoro minorile
- garantire il diritto alla contrattazione collettiva e non discriminare i rappresentanti del personale
- costituire un Social Performance Team per la costante indentificazione, valutazione e monitoraggio dei rischi

L'azienda si impegna inoltre a non praticare discriminazioni in relazione a:

- assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento e/o pensionamento
- razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, età, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica

L'azienda si impegna a non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento



## **Bilancio SA 8000**

---

L'azienda si impegna a che i lavoratori e i loro rappresentanti sindacali siano liberi di inoltrare i reclami senza che ciò abbia ripercussioni negative su di loro.

Inoltre la LAS mobili si impegna a che la presente politica sia accessibile in forma comprensibile a tutto il personale e sia disponibile al pubblico

### **Descrizione del sistema di gestione della responsabilità sociale**

*È stato redatto un Manuale per la Responsabilità Sociale allo scopo di rendere esplicite ed accessibili al personale le direttive aziendali in accordo ai requisiti della norma SA 8000. La Politica è disponibile a tutte le parti interessate ed è pubblicata sul sito WEB aziendale.*

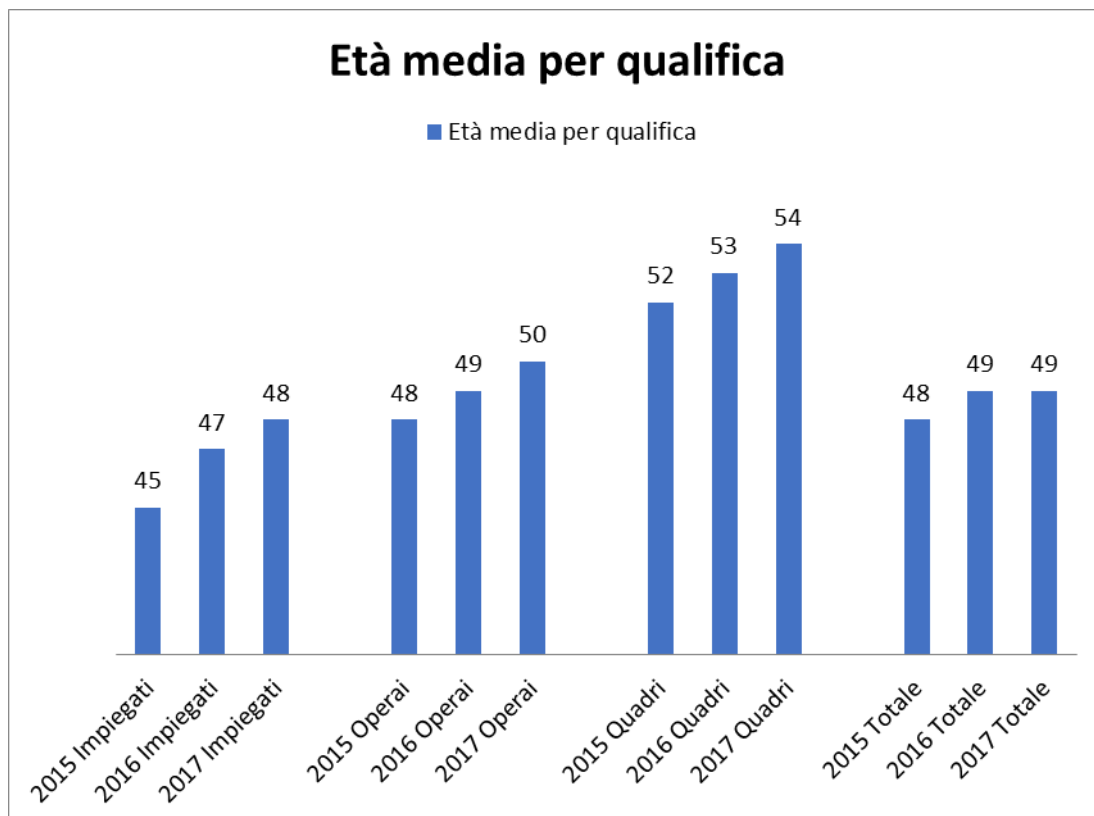
### **Presentazione del bilancio in relazione ad ogni singolo requisito**

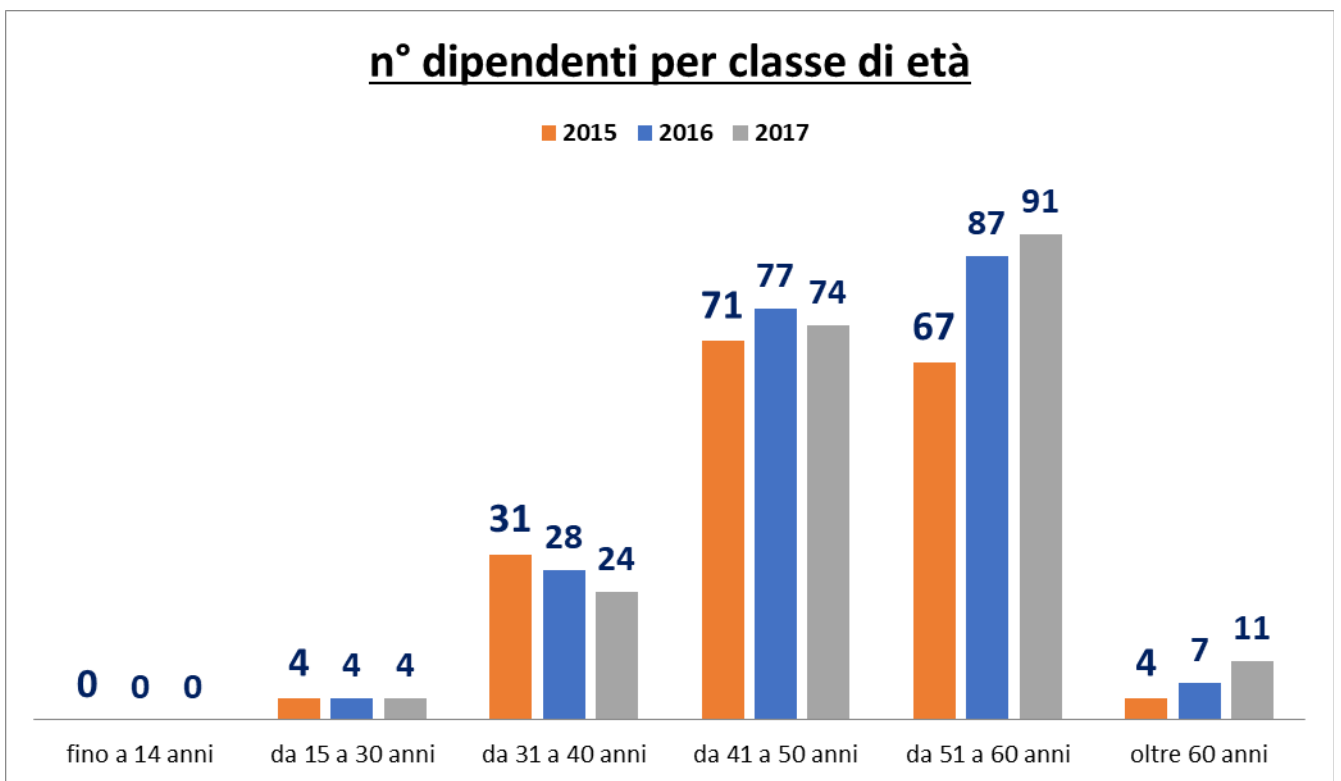
*Nel corso dell'implementazione del SGRS (Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale) tutti gli aspetti regolati dai requisiti della norma. In particolare si sono valutati i requisiti fondamentali della norma:*

1. lavoro infantile
2. lavoro forzato o obbligato
3. salute e sicurezza
4. libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
5. discriminazione
6. pratiche disciplinari
7. orario di lavoro
8. retribuzione
9. Sistema di gestione

## 1. LAVORO INFANTILE

Rimane la volontà dell'azienda di non utilizzare lavoro infantile o minorile in genere. Anche se il problema sul ns. territorio nazionale è poco rilevante, l'azienda continuerà a sensibilizzare i propri fornitori ad una corretta gestione delle problematiche connesse qualora presenti. È stata redatta una procedura che definisce le responsabilità e le metodologie di gestione del lavoro minorile qualora il problema dovesse presentarsi come conseguenza di avvio di impianti di produzione all'estero anche se allo stato attuale nel breve periodo non ci sono progetti in tal senso. E' stata predisposta una procedura di rimedio al lavoro infantile e giovani lavoratori. Si riportano qui di seguito due tabelle sull'età media dipendenti per qualifica ed il n° dipendenti per fascia di età. La fascia di età fino a 30 anni è rimasta invariata e l'età minima è di 25 anni.





Consuntivo 2017	Indicatore	Obiettivo 2018	Azioni	Responsabile	Data effettuazione
E' stato mantenuto a zero il numero di minori utilizzati	Numero minori utilizzati nelle proprie sedi	Mantenere il numero minori utilizzati nelle proprie sedi uguale a zero	Verifica costante su eventuali assunzioni aziendali	Rappresentante SA8000 per la direzione	31/12/18

## 2. LAVORO OBBLIGATO

*L'azienda da sempre ribadisce l'impegno a non ricorrere a nessuna forma di lavoro obbligato dando istruzione ai vari responsabili di coinvolgere il più possibile le maestranze senza ricorrere a minacce di qualsiasi genere. L'accorpamento dei reparti produttivi ha favorito il coinvolgimento delle maestranze nelle nuove strategie aziendali. La stessa sensibilità viene regolarmente trasmessa ai fornitori/subappaltatori che lavorano all'interno dei siti produttivi*

Consuntivo 2017	Indicatore	Obiettivo 2018	Azioni	Responsabile	Data effettuazione
E' stato mantenuto a zero ogni forma di lavoro obbligato	Presenza di ogni forma di lavoro obbligato	Mantenimento della presenza di ogni forma di lavoro obbligato uguale a zero e coinvolgimento del personale fornendo informazioni in tempo reale sull'andamento del nuovo metodo produttivo..	Tenere costantemente informate le rsu sull'andamento aziendale e su eventuali scelte produttive .	Rappresentante SA8000 per la direzione	Entro 31/12/18



### 3. SALUTE E SICUREZZA

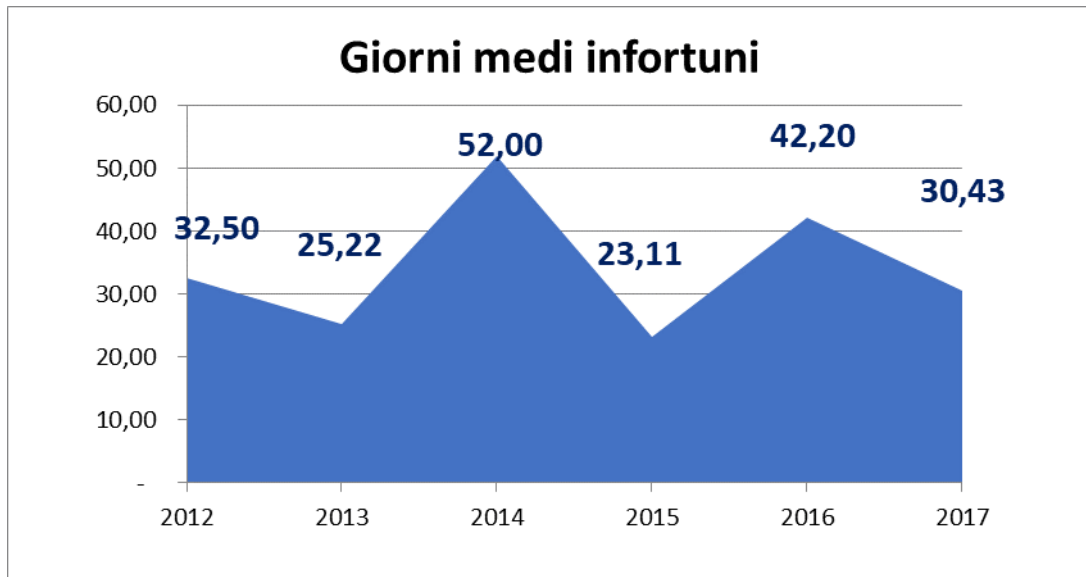
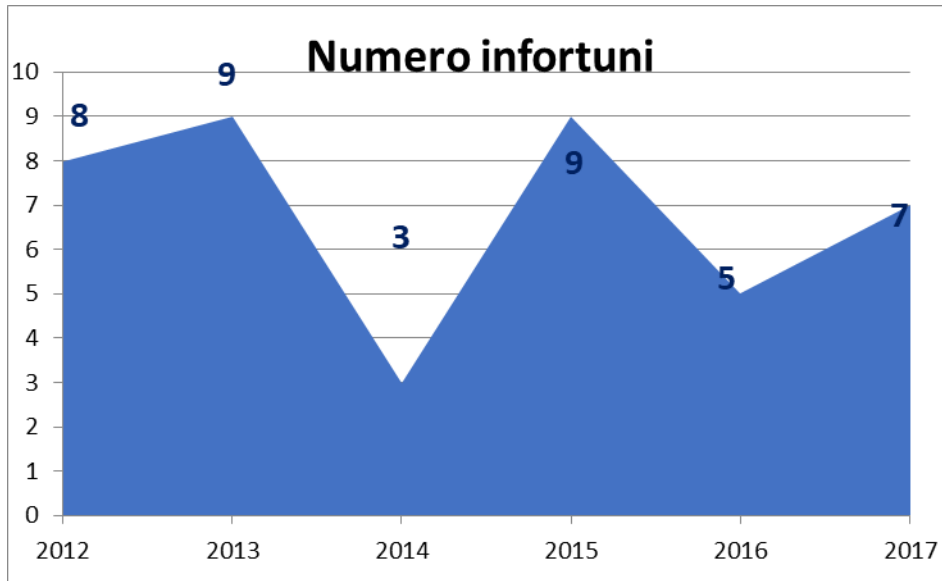
Sono stati analizzati i dati relativi agli ultimi 6 anni 2012 - 2017. Di seguito si riportano i valori riscontrati

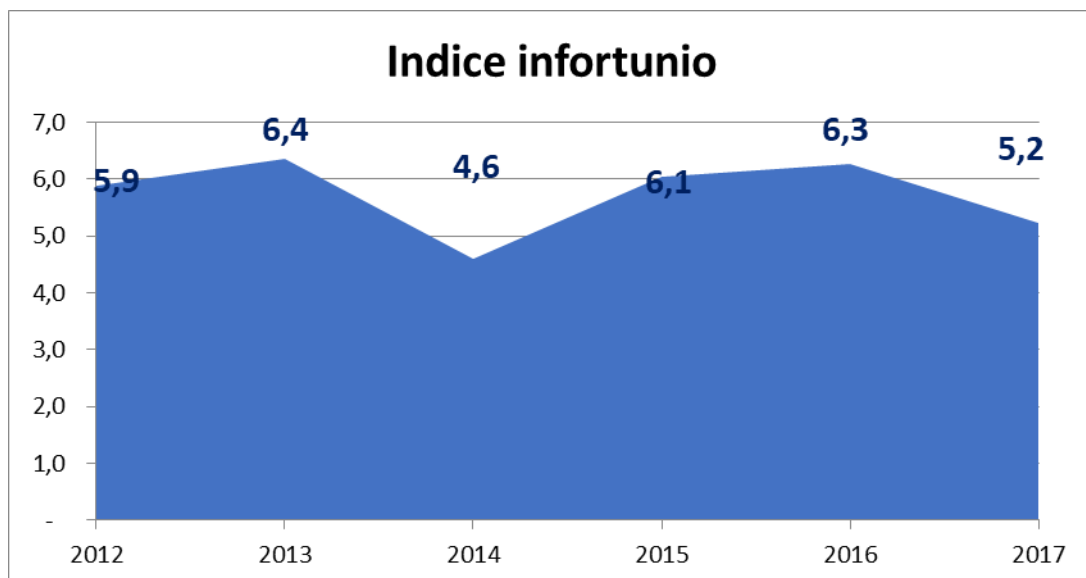
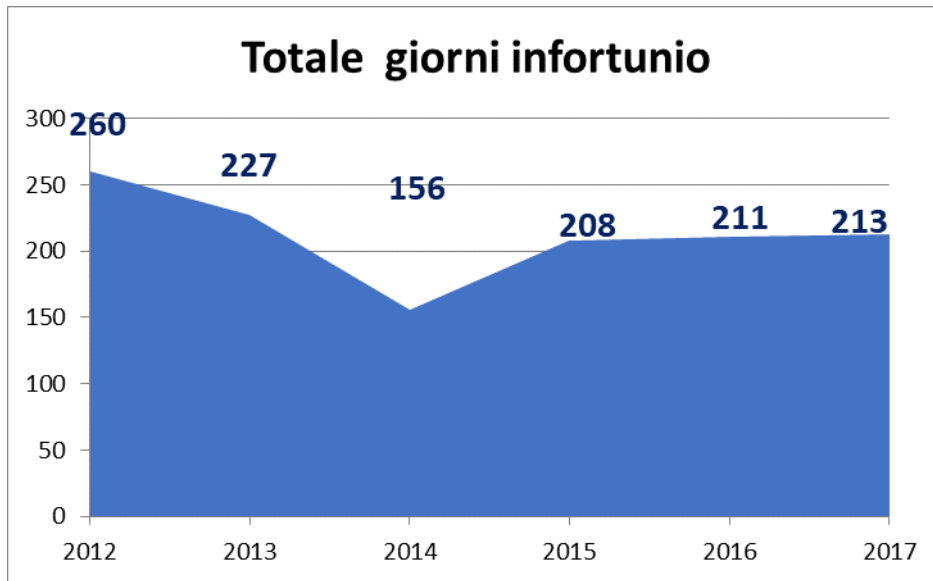
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Indice infortunio</b>	5,9	6,4	4,6	6,1	6,3	5,2
<b>Giorni medi infortuni</b>	32,50	25,22	52,00	23,11	42,20	30,43
<b>Ore totali lavorate</b>	353.357	285.396	270.803	274.851	269.024	326.172
<b>Numero infortuni</b>	8	9	3	9	5	7
<b>Totale giorni infortunio</b>	260	227	156	208	211	213

Fonte registro infortuni – Indice di infortuni = ore di infortunio / ore lavorate x 1000

Nel corso del 2017 gli obiettivi prefissati non sono stati raggiunti ed anche il numero di infortuni è cresciuto di 2 unità anche se un infortunio è avvenuto in itinere. Un'altro infortunio alza di molto la media poiché è durato 83 giorni e riferito ad un meccanico e tra l'altro dovuto ad una scivolata. Riportiamo qui di seguito oltre ai vari indicatori le cause più frequenti di infortunio:

Causale	2013	2014	2015	2016	2017
Organi mobili di macchine e utensili	1				
Elettricità					
Urti, scivolamenti, calpestamenti, cadute	2			2	3
Strappi, distorsioni, sforzi, cedimenti	3	2	7		1
Contusione	1				
Maneggio di gravi		1	1		
Caduta di gravi	1				
Tagli, ferite ecc... con utensili manuali			1		1
Automezzi e infortuni "in itinere"					1
Altre cause indeterminate (corpo estraneo negli occhi)		1			
Schiacciamento	1			3	1
Ustioni					





Consuntivo 2017	Indicatore	Obiettivo 2018	Azioni	Responsabile	Data effettuazione
L'obiettivo di max 4 infortuni e durata media 15 giorni non è stato raggiunto così come l'indice di infortunio minore di 4	Indice di infortunio	Si ripropone: - Indice infortunio minore di 4 - numero degli infortuni a 4 - giorni medi di infortuni a 15.	Il responsabile della sicurezza insieme al nuovo responsabile di produzione dovrà valutare le cause degli infortuni occorsi per verificare la possibilità di effettuare qualche intervento preventivo.	Rappresentante SA8000 per la direzione	Entro 31/12/18



## Bilancio SA 8000

### 4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*In azienda sono presenti i sindacati di categoria e parte del personale è iscritto. Il diritto di associazione viene garantito ed è esplicitato nella politica aziendale. L'azienda ha reso disponibile le infrastrutture necessarie (sale di riunione ecc.) per un'efficace gestione delle attività sindacali in tutte le sedi. I rapporti con i rappresentanti sindacali e le OO.SS. non presentano grosse criticità. Il numero degli incontri è diminuito anch'è in virtù del fatto che si è avuta una stabilizzazione del fatturato che ci ha permesso di lavorare con più continuità anche se ancora facciamo ricorso a dei fermi giornalieri delle lavorazioni, in questi casi vengono contattate le RSU per un veloce incontro in cui si spiegano le motivazioni del fermo e l'utilizzo in queste giornate delle ferie e/o Rol degli anni precedenti.*

**Incontri permessi sindacali :** *Riportiamo qui di seguito un report degli incontri sindacali avuti nel corso degli ultimi 4 anni e le ore di permesso sindacale usufruite. Il numero degli incontri come meglio specificato sopra è diminuito. Si ribadisce che è prassi aziendale ogni qualvolta che ci sono da prendere delle decisioni che riguardano le maestranze organizzare un incontro veloce con le RSU per informarli prima di esporre un avviso in bacheca; in questi brevi incontri si fa anche il punto su eventuali problematiche aziendali. Le ore di permesso sindacale sono aumentate notevolmente a dimostrazione della disponibilità aziendale.*

ANNO	2017	2016	2015	2014	2013
Riunioni Sindacali	4	6	2	4	12
Permessi sindacali	308	192	228	204	224

**Incontri rappresentanti SA8000 :** *Nel corso dell'anno gli incontri con i rappresentanti SA8000 sono stati 2, in linea con l'anno precedente senza però rispettare gli obiettivi prefissati. Si fa nuovamente presente che non vengono considerati incontri quelle brevi riunioni (15/20 minuti) che vengono fatte con le RSU di cui il rappresentante SA8000 fa parte, ogni qualvolta c'è da esporre un cartello in bacheca per anticiparne il contenuto ed al tempo stesso fare il punto della situazione generale aziendale.*

**Contenzioso :** *Nel corso del 2017 non ci sono stati nuovi contenziosi.*

**Iscritti ai sindacati :** *Il numero degli iscritti ai sindacati leggermente diminuito per effetto del personale che nel frattempo è andato in pensione.*

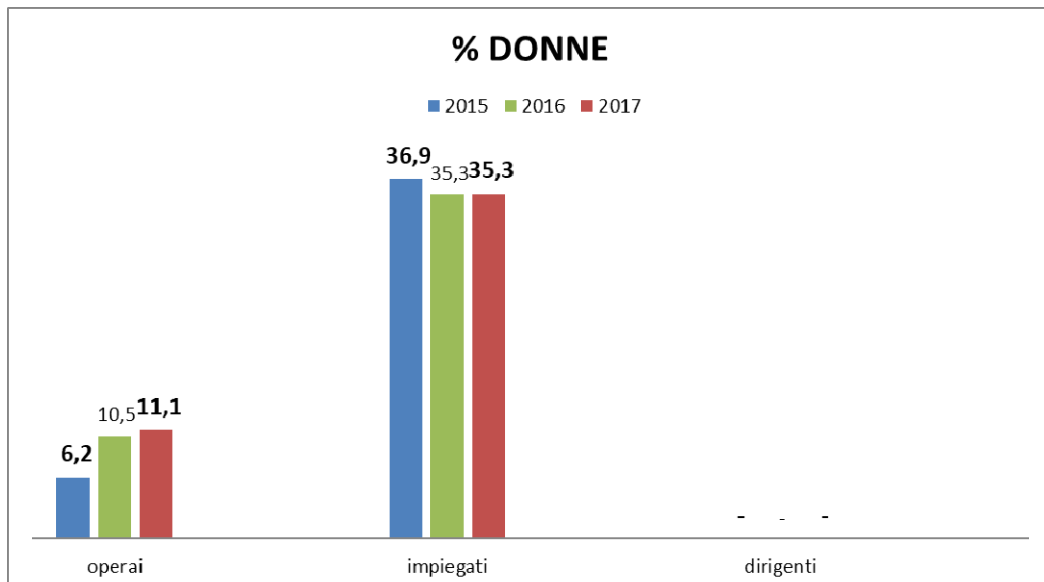
Anno	2014	2015	2016	2017
N° Iscritti	63	63	67	63

Consuntivo 2017	Indicatore	Obiettivo 2017	Azioni		Data effettuazione
L'obiettivo di n° 4 incontri con rappresentanti lavoratori non è stato raggiunto	Numero di incontri con Rappresentante dei lavoratori SA 8000	N° incontri con rappresentante SA8000 almeno 4	Sensibilizzare le maestranze all'utilizzo delle cassette per suggerimenti su eventuali problemi aziendali	Rappresentante SA8000 per la direzione	Entro 31/12/18

### 5. DISCRIMINAZIONE

*In Las mobili non vengono alimentate politiche discriminatorie nei confronti di soggetti deboli quali quelli definiti nella norma. Allo stato attuale non sono previste nuove assunzioni tuttavia prevedendo che in futuro ci sarà sul mercato un numero sempre maggiore di mano d'opera extracomunitaria sarà necessario monitorare la presenza di personale proveniente da aree con culture diverse per facilitarne l'integrazione.. L'azienda dovrà continuare a prestare attenzione al mantenimento della politica verso il personale femminile dell'azienda per garantire una reale parità tra i sessi.*

**Consuntivo 2017 :** *Nel corso del 2017 la percentuale media di personale femminile tra gli impiegati è rimasta invariata mentre per quanto concerne il personale operai è aumentato al 11,1%. Quanto sopra è soprattutto frutto del personale operaio maschile che ha raggiunto i limiti per la pensione. Riportiamo qui di seguito la % donne per qualifica presenti in azienda*



<b>Consuntivo 2017</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Obiettivo 2018</b>	<b>Azioni</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Data effettuazione</b>
L'obiettivo di mantenere il livello dell'anno precedente è stato raggiunto	Percentuale di personale impiegatizio femminile.	Mantenere il livello numerico attuale ed in caso di assunzioni incrementare la presenza	In caso di assunzioni a parità di "punteggio" dare preferenza al personale femminile	Rappresentante SA8000 per la direzione	Entro 31/12/18

#### **6. PROCEDURE DISCIPLINARI**

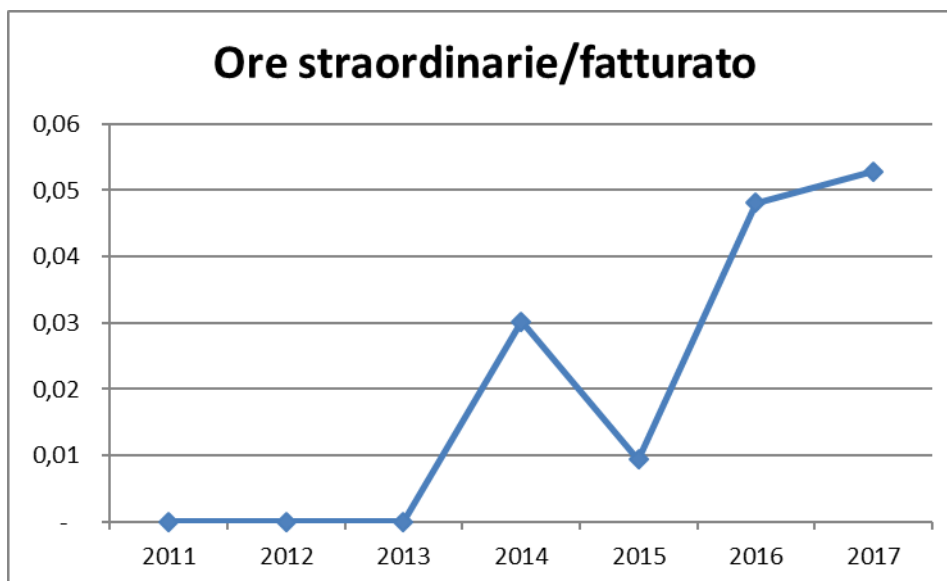
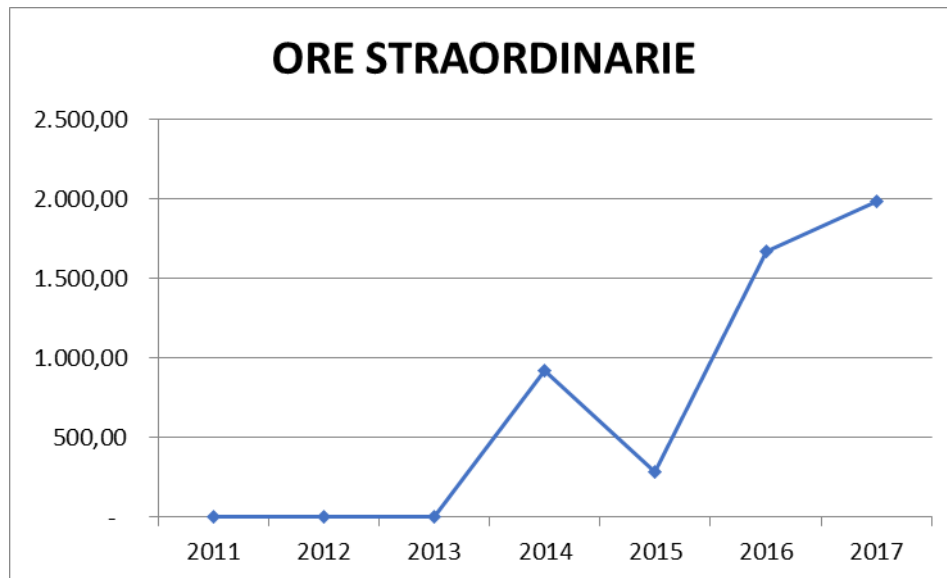
**Consuntivo 2017 :** *Nel corso del 2017 l'azienda non ha preso alcun provvedimento disciplinare nei confronti delle maestranze. La filosofia aziendale rimane sempre quella del dialogo e pertanto si ricorre ai provvedimenti solo in casi necessari .*

<b>Consuntivo 2017</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Obiettivo 2018</b>	<b>Azioni</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Data effettuazione</b>
L'obiettivo del numero provvedimenti uguale o inferiore a 0 è stato raggiunto	Numero azioni disciplinari.	Mantenere il numero di provvedimenti uguale a 0	Tenere sempre informato tramite i capireparto sulle attività aziendali e tramite le RSU dell'andamento produttivo .	Rappresentante SA8000 per la direzione	Entro 31/12/18

#### **7. ORARIO DI LAVORO**

*L'orario di lavoro rispetta quanto definito nel CCNL e nei contratti aziendali.*

**Consuntivo 2017 :** *Nel corso del 2017 è aumentato il numero delle ore straordinarie, non certo dovuto a carichi di lavoro bensì a problemi nelle consegne di truciolare soprattutto da parte di un fornitore che ci ha costretto ad attivare ore di lavoro straordinario in prima lavorazione per evitare consegne incomplete alla clientela. Il 50% delle ore straordinarie è stato effettuato al reparto poltrone dove anche per quest'anno siamo riusciti ad aggiudicarci grosse forniture sul mercato Russo e malgrado il ricorso anche a fornitori esterni abbiamo dovuto attivare il lavoro straordinario per non disattendere le date di consegna previste con il cliente. Chiaramente il tutto illustrato e concordato con le RSU aziendali.*

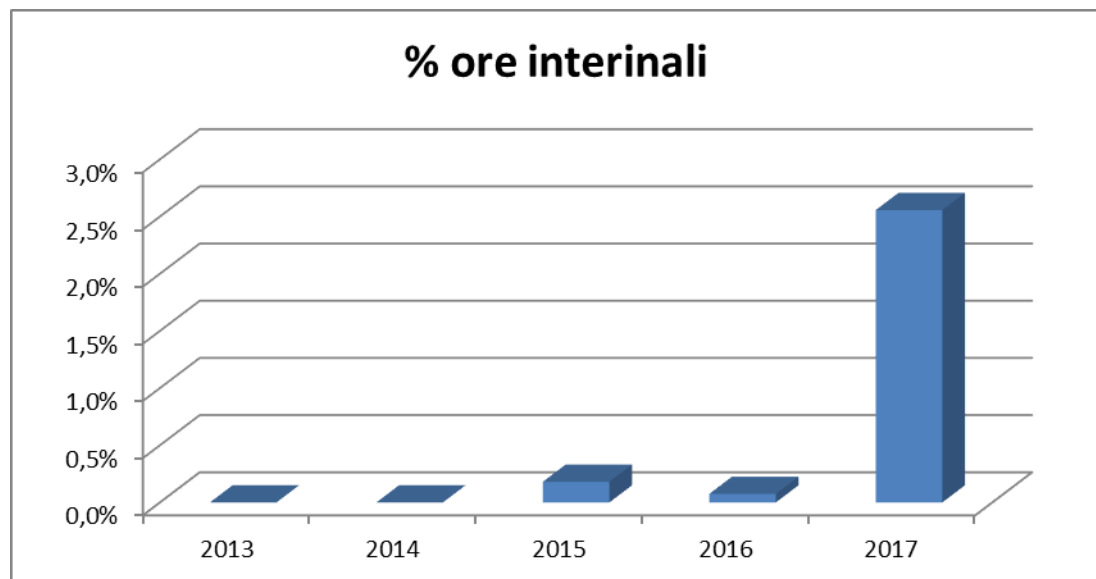


Consuntivo 2017	Indicatore	Obiettivo 2018	Azioni	Responsabile	Data effettuazione
L'obiettivo del numero di ore straordinarie "zero" non stato raggiunto	Numero ore straordinarie.	Mantenere il numero di ore straordinarie a "zero"	Mantenere programmazione a flusso teso con commesse settimanali e per ordine extra di poltrone reperire fornitori esterni che possano darci supporto operativo.	Rappresentante SA8000 per la direzione – Responsabile produzione	Entro 31/12/18

### 8. RETRIBUZIONE

La retribuzione rispetta i parametri definiti nel CCNL e l'azienda continuerà ad applicare i suddetti parametri. L'azienda negli anni precedenti la crisi, ha utilizzato lavoratori interinali solo per assorbire punte di produzione richieste dal mercato.

**Consuntivo 2017 :** Nel corso del 2017 sono stati utilizzati lavoratori interinali dal reparto poltrone a causa di un grosso ordine per il mercato Russo, ad integrazione della fornitura del 2016 e malgrado l'esternalizzazione di alcuni prodotti ed il lavoro straordinario abbiamo dovuto utilizzare lavoratori interinali per poter rispettare le date di consegna concordate con il cliente finale.



Il valore dell'indicatore viene tenuto sotto controllo ed è politica aziendale, soprattutto in questo periodo, non ricorrere al lavoro interinale. L'obiettivo per l'anno 2017 prefissato a "zero" è stato rispettato solo a livello di maestranze per la produzione di mobili per ufficio.

Consuntivo 2017	Indicatore	Obiettivo 2018	Azioni	Responsabile	Data effettuazione
L'obiettivo del numero di ore interinali "zero" è stato raggiunto per il settore mobili ufficio	Numero ore interinali	Mantenere il numero di ore di utilizzo interinale a "zero"	L'ufficio vendite in caso di acquisizione di un grosso ordine di sedute per ufficio dovrà convocare una riunione per valutare le diverse possibilità per evitare il ricorso al lavoro interinale.	Rappresentante SA8000 per la direzione – Responsabile produzione- Responsabile ufficio vendite	Entro 31/12/18



### 9. Sistema di gestione

Nel marzo 2017 l'azienda ha effettuato il passaggio alla nuova norma SA8000:2014 attivando tutto quanto previsto dal punto 9 della nuova norma.

- a) Si è provveduti alla creazione del comitato per la sicurezza in data 23/02/17 così come previsto dal punto 3.5 della norma e lo stesso in data 8/1/18 ha emesso un verbale sulle attività svolte nel corso del 2017
- b) E' stato costituito il Social Performance team così come previsto dal punto 9.2 della norma ed in data 8/1/18 si è riunito per verbalizzare le attività svolte nel corso del 2017.
- c) E' stata regolarmente effettuata la valutazione dei rischi evidenziando qualche carenza del ns. sistema di gestione per la parte riguardante i fornitori di materie prime e di servizi.

Individuato il punto più esposto ai rischi è stato dato incarico a garanzia qualità, con l'ausilio del responsabile per la sicurezza (OHSAS 18001) affinché provveda a dividere i fornitori in due diverse categorie, fornitori di materie prime e di servizi.

Per i fornitori di materie prime GQ ha provveduto a fare delle visite/verifiche presso il fornitore per verificare lo stato di applicazione dei punti della norma comunicando qualche suggerimento.

Per i fornitori di servizi si è provveduto a richiedere l'iscrizione alla CCIAA, il documento di valutazione dei rischi e la regolarità del DURC. Inoltre la lista dei fornitori di servizi è stata allargata ai manutentori dei macchinari ed anche gli addetti alla manutenzione dei mezzi di trasporto (gommisti e meccanici). E' stata inoltre rinnovata la raccomandazione ai vari responsabili affinché venga verificato all'atto dell'ingresso in azienda che il personale sia munito dei dispositivi di protezione individuali (soprattutto scarpe antinfortunistiche), del tesserino di riconoscimento ma soprattutto che attivi tutti gli strumenti di protezione durante l'operatività all'interno dell'azienda. Particolare attenzione è stata prestata agli addetti della logistica ed al magazzino organizzando un incontro con il responsabile per sensibilizzarli al rispetto di tutti i punti previsti dalla norma SA8000.

Consuntivo 2017	Indicatore	Obiettivo 2017	Azioni	Responsabile	Data effettuazione
L'obiettivo di numero 5 verifiche presso fornitori è stato raggiunto	Numero di Verifiche sui fornitori	Si ripropone : N° 5 verifiche e richiesta aggiornamento documentazione fornitori	Pianificare il piano di visite presso fornitori avendo cura di inserire i servizi di logistica e trasporto esternalizzati.	Rappresentante SA8000 per la direzione – Garanzia qualità	Entro 31/12/18



## Bilancio SA 8000

---

### **PROGRAMMAZIONE FUTURA DELLA GESTIONE SOCIALE**

*Per il futuro si intende consolidare il SGRS e completare nei periodi prefissati i programmi di miglioramento previsti*

### **GIUDIZIO DEGLI STAKEHOLDER SULLA GESTIONE SOCIALE DELL'AZIENDA**

*Il presente documento è stato approvato dalla Direzione Aziendale e dai Responsabili di Reparto. È stato inoltre illustrato in apposita riunione al rappresentante SA8000 che ne hanno preso atto.*