

RIESAME DELLA DIREZIONE

Presenti	Funzione	Data e Firma per la avvenuta notifica
Massimo Guerri	Direzione	02/02/2011
Paolo Capitini	Direzione	02/02/2011
Claudia Maurizi	Rappresentante della Direzione	02/02/2011
Daniele Nutus	Rappresentante dei Lavoratori SA 8000	02/02/2011
Paolo Capitini	RSPP	02/02/2011

Il presente riesame prende in considerazione quanto implementato dalla nostra società, relativamente al Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa, e, riporta i dati a consuntivo dell'attività dell'anno 2009 integrati dalla pianificazione degli obiettivi per l'anno 2010 per il miglioramento continuo.

L'anno 2010 ha registrato una piccola ripresa che ha fatto sì che l'azienda non abbia dovuto ricorrere alla Cassa Integrazione, come invece è avvenuto nel corso del 2009. Pur essendo un momento non facile per l'economia mondiale e per il settore in cui opera Novart s.r.l. il mancato ricorso a strumenti utilizzati nell'anno precedente come alcuni ammortizzatori sociali ed alla riduzione del personale è da considerare un buon risultato. Riguardo alla Responsabilità Sociale, nonostante le difficoltà del momento, l'impegno è rimasto uguale agli anni precedenti.

La **politica per la responsabilità sociale** è stata analizzata ed è stata ritenuta adeguata anche per il futuro ed è stata redatta insieme a quella per la **qualità** in revisione 4 nel mese di aprile 2010.

Ambedue sono state diffuse all'interno ed all'esterno dell'azienda mediante esposizione in azienda e mediante comunicazioni scritte agli interessati.

Gli obiettivi aziendali per la SA8000 per l'anno 2011 sono stati definiti all'interno del presente verbale e sono stati riportati nel bilancio per la RS.

Il documento di **Auto Valutazione** è stato riesaminato e, come la politica, è stato ritenuto adeguato ed appropriato.

Sono state riviste le procedure e le modalità di applicazione.

Il riesame riguarda tutti i punti della norma ed oltre all'analisi delle eventuali raccomandazioni segnalate durante gli audit, sono stati indicati gli obiettivi del prossimo periodo.

I principi che hanno guidato la redazione del Bilancio Sociale SA8000 sono stati i seguenti:

- periodicità: il Bilancio Sociale deve essere strutturato in modo da poter essere aggiornato alla fine di ogni anno;
- rilevanza e significatività: i risultati aziendali devono essere presentati attraverso l'utilizzo di informazioni e indicatori che permettano di descrivere in modo puntuale la conformità rispetto ai requisiti SA8000;
- comprensibilità, completezza ed accuratezza: le informazioni e i dati che il Bilancio Sociale presenta devono ricoprire tutti i requisiti della norma SA8000 e devono essere esposti in modo da essere chiari e comprensibili a tutte le parti interessate;
- comparabilità: dove possibile, gli indicatori riportati nel Bilancio Sociale devono essere comparati con quelli di almeno i due periodi precedenti e con indicatori di benchmarking;
- fedele rappresentazione: il Bilancio Sociale SA8000 è approvato in sede di Riesame della Direzione, che si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

LAVORO MINORILE

La procedura **Tutela del Lavoro Infantile** è adeguata ad ottemperare il rispetto della SA 8000 edizione 2008. Nel corso dell'anno 2010 non sono emerse situazioni critiche, ne internamente ne esternamente.

L'attenzione alla problematica è stata rivolta anche agli eventuali studenti lavoratori ed ai fornitori.

Il monitoraggio della problematica è riassumibile nella seguente tabella che evidenzia un'età media del personale occupato ampiamente superiore ai 18 anni.

Durante l'anno 2010 non sono stati utilizzati fanciulli o giovani lavoratori in obbligo scolastico garantendo che tutto il personale impiegato abbia compiuto i 18 anni di età.

Età dei dipendenti al 31 dicembre 2010:

FASCE D'ETÀ	DONNE	UOMINI	TOTALI
Fino a 14 anni	0	0	0

DIREZIONE

RIESAME DELLA

15-19	0	0	0
20-29	1	0	1
30-39	2	3	5
40-49	2	3	5
50-59	0	2	2
oltre 60	0	0	0
TOTALI	5	8	13

Verifica Obiettivi 2010:

OBIETTIVI 2010	Indicatori	R i s o r s e responsabilità	eTempi	Goal
Nessun utilizzo di minori nell'attività lavorativa.	Lettere assunzione	Direzione	Monitoraggio durante l'anno e verifica al 31.12	No assunzioni minori
Monitorare il problema dei minori presso i fornitori.	Numero visite ispettive pianificate confrontate con numero visite effettuate	Direzione	Entro fine 2010	No assunzioni minori
Fornire contributi alle associazioni per la difesa dell'infanzia	n. di versamenti effettuati ad associazioni	Circa 100 € Direzione	Entro fine 2009	No assunzioni minori

Obiettivi 2011:

OBIETTIVI 2011	Indicatori	R i s o r s e responsabilità	eTempi	Goal
Nessun utilizzo di minori nell'attività lavorativa.	Lettere assunzione	Direzione	Monitoraggio durante l'anno e verifica al 31.12.2011	No assunzioni minori
Monitorare il problema dei minori presso i fornitori.	Numero visite ispettive pianificate confrontate con numero visite effettuate	Direzione	Entro fine 2011	No assunzioni minori

LAVORO OBBLIGATO

Il lavoro prestato in Novart è assolutamente volontario.

Nessuno è soggetto a pressioni o minacce che lo costringano a prestare la propria attività in azienda.

Per la misurazione dell'andamento della problematica sono stati utilizzati alcuni indicatori che confermano i buoni risultati , ed in particolare:

DIREZIONE

- Non sono state richieste ai lavoratori al momento dell'assunzione gli originali dei documenti di identità, ma sono state trattenute le copie fotostatiche.
- Al momento dell'assunzione il personale è stato informato in merito alle caratteristiche del contratto ed è stata effettuata la formazione all'atto dell'assunzione, per i neo assunti, anche per i contenuti della norma SA 8000.
- Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori in relazione al clima aziendale e ai rapporti interpersonali all'interno dell'organizzazione, è stata predisposta la procedura di presentazione reclami al Rappresentante dei Lavoratori che ne garantisce l'anonimato, prevedendo di imbucare il reclamo direttamente nella cassetta postale e all'attenzione del Rappresentante dei Lavoratori.

Verifica degli obiettivi 2010:

La lotta per il lavoro obbligato rappresenta per l'organizzazione un obiettivo che, oltre ad essere direttamente monitorato internamente all'azienda, è anche origine di attenzione verso chi ha subito pressioni sia psicologiche che fisiche. Al fine di dare forza all'azione di lotta verso il fenomeno del lavoro obbligato questa direzione, nel corso dell'anno 2010, si era posta i seguenti obiettivi:

OBIETTIVI 2010	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
Miglioramento percezione clima aziendale	numero segnalazioni (se presenti). Rilevazione del clima mediante test anonimo da somministrare al personale.	Responsabile SA8000	Entro fine 2010	Mantenere il numero di reclami a 0.
Lotta al lavoro obbligato	numero segnalazioni (se presenti). Rilevazione del clima mediante test anonimo da somministrare al personale.	Responsabile SA8000	Entro fine 2010	Monitoraggio del problema

Obiettivi 2011:

OBIETTIVI 2010	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
----------------	------------	--------------------------	-------	------

Lotta al lavoro obbligato	numero segnalazioni (se presenti). Monitoraggio della problematica.	Responsabile SA8000	Entro fine 2011	Assenza di episodi ed atteggiamenti riconducibili al lavoro obbligato.
----------------------------------	--	---------------------	-----------------	--

SALUTE E SICUREZZA

La formazione e l'informazione sulla salute e sicurezza dei lavoratori rappresenta per Novart s.r.l. un punto fondamentale per la responsabilità Sociale.

Nel "Rapporto Italia 2010" presentato dall'Eurispes si evidenzia come, in Italia, l'impatto economico-sociale degli infortuni sul lavoro, abbia superato i 43,8 miliardi di euro, pari al 2,8% del Pil italiano dello stesso anno.

Si stima che la riduzione del numero di infortuni sul lavoro genererebbe un risparmio economico compreso tra 438 milioni di euro (nell'ipotesi di diminuzione dell'1% del numero di infortuni), quasi 2,2 miliardi di euro (diminuzione del 5%) e circa 4,4 miliardi di euro (diminuzione del 10%).

In Novart, come nell'anno 2009, il 2010 si è chiuso senza infortuni.

ANNO	NUMERO INFORTUNI	TOTALE GIORNI ASSENZA	NOTE
2010	0	0	
2009	0	0	
2008	2	11	Un infortunio lieve di 4 giorni di prognosi e uno in itinere di 7 giorni
2007	1	9	Taglio superficiale ad un dito
2006	0	0	
2005	1	7	Taglio superficiale ad un dito
2004	2	23	Distorsione alla caviglia destra
Media	0,86	7,14	

Nella tabella sottostante, sono stati analizzati gli andamenti degli infortuni dall'anno 2004:

Verifica degli obiettivi 2010:

OBIETTIVI 2010	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	GOAL
Monitoraggio cause infortunio.	Registro infortuni	Responsabile SA8000	consuntivo sul 2010	Infortuni pari a zero

Obiettivi 2011:

OBIETTIVI 2011	Indicatori	Tempi	Verifica Obiettivo	Goal
Riduzione cause infortunio.	Registro infortuni	Responsabile SA8000	A consuntivo sul 2011	Infortuni pari a zero

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il Contratto Collettivo Nazionale è a disposizione presso gli uffici aziendali ed è reperibile nella bacheca aziendale.

Di seguito si riportano i dati utilizzati come indicatori per misurare la performance aziendali in materia di libera associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

Dipendenti iscritti a sindacati:

Nessuno.

Contenziosi in azienda con dipendenti aperti nel 2010:

Nessuno. E' in essere un contenzioso con una lavoratrice.

Ore di sciopero nel 2010:

Nel corso dell'anno 2010 non ci sono state ore di sciopero.

Numero segnalazioni sulla problematica:

Nessuna segnalazione.

Nell'anno 2009 è sorta una controversia in materia di lavoro con una lavoratrice licenziata per riduzione del personale, per la quale è stata effettuata una proposta di accordo, rifiutata dalla stessa.

Nell'anno 2010 la lavoratrice ha intentato causa per ottenere il risarcimento del danno previsto dall'articolo 18 della Legge 300/70. Alla data del 31 dicembre 2010 il contenzioso è ancora in corso di definizione.

Obiettivi 2010:

OBIETTIVI 2010	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
Miglioramento percezione clima aziendale	numero contenziosi rispetto al numero del personale in forza	Responsabile SA8000	Entro fine 2010	Mantenere il numero dei contenzioni a zero.

Obiettivi 2011:

OBIETTIVI 2011	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
----------------	------------	--------------------------	-------	------

DIREZIONE

RIESAME DELLA

Miglioramento percezione clima aziendale	Numero incontri di sensibilizzazione SA8000	R e s p o n s a b i l e SA8000	Entro fine 2011	Organizzare almeno un incontro di sensibilizzazione sullo standar SA 8000.
---	---	--------------------------------	-----------------	--

DISCRIMINAZIONE

Nel rispetto della norma SA8000, NOVART s.r.l. non attua forme discriminanti ne in fase di selezione del personale, ne durante il rapporto di lavoro ne da o ha dato sostegno ad azioni discriminanti per razza, religione, orientamento sessuale, età, ceto sociale, appartenenza politica o sindacale.

Il monitoraggio avviene controllando i seguenti elementi:

Sesso dipendenti:	N a z i o n a l i t à Italiana:	N a z i o n a l i t à diversa da quella italiana	N u m e r o segnalazioni sulla problematica:
5 donne e 8 uomini	n. 10 di cui 5 donne e 5 uomini	N. 3 di sesso maschile.	N e s s u n a segnalazione

Suddivisione organico per funzioni:

FUNZIONE	DONNE	UOMINI	TOTALI
Direzione e Amministrazione	2	2	4
Addetti alla produzione	3	6	9
TOTALI	5	8	13

Anzianità:

FASCE	DONNE	UOMINI	TOTALI
Fino a 9 anni	3	5	8
10-19	2	3	5
20-29	0	0	0
Oltre 30	0	0	0
TOT	5	8	13

Tipologia contrattuale:

Lavoratori in forza al 31/12/2010	Contratti a tempo indeterminato	Contratti a tempo determinato	Contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa
13	8	2	3

Per l'anno 2011, la direzione ha deciso di aderire e sostenere un progetto denominato " Il Giardino Interculturale" per l'inserimento di un soggetto svantaggiato nel mondo del lavoro. Il progetto, promosso dalla Cooperativa "La Tappa", sarà realizzato con la partecipazione del dipartimento salute mentale della locale USL, il Servizio Sociale del Comune di Arezzo e l'ufficio delle categorie protette della Provincia di Arezzo.

Il progetto decorre dal 01/04/2011 e terminerà ad ottobre 2011.

Novart ritiene importante avviare un percorso di sostegno economico alle iniziative rivolte verso soggetti svantaggiati, contribuendo attivamente alla realizzazione di progetti dedicati a queste persone.

Verifica degli Obbiettivi 2010:

OBIETTIVI 2010	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
Sensibilizzare il personale sul rispetto dell'individuo	Numero di incontri formativi sulla sensibilizzazione del problema	Un ora di formazione durante l'orario di lavoro. Responsabile SA8000	Entro fine 2010	Aumentare la sensibilizzazione al problema

Obbiettivi 2011:

OBIETTIVI 2011	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
Adesione e promozione del progetto "Il Giardino Interculturale"	Realizzazione del progetto	Stanziamiento di risorse economiche specifiche Responsabile SA8000	Entro ottobre 2011	Realizzazione del progetto
Sensibilizzare il personale sul rispetto dell'individuo	Numero di incontri formativi sulla sensibilizzazione del problema	Un ora di formazione durante l'orario di lavoro Responsabile SA8000	Entro fine 2011	Aumentare la sensibilizzazione al problema

PRATICHE DISCIPLINARI

Nel corso dell'anno 2010 non sono stati adottati provvedimenti disciplinari.

E' stato garantito il rispetto del CCNL e delle norme previste dallo statuto dei lavoratori.

Numero segnalazioni sulla problematica:

Nessuna segnalazione.

Verifica degli Obbiettivi 2010:

OBIETTIVI 2010	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
Miglioramento sistema disciplinare.	Numero Sanzioni disciplinari rispetto al n. di procedure disciplinari aperte.	Responsabile SA8000	Entro fine 2010	Mantenere il numero delle sanzioni irrogate a 0

Obbiettivi 2011:

OBIETTIVI 2011	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
Miglioramento sistema disciplinare.	Numero Sanzioni disciplinari rispetto al n. di procedure disciplinari aperte.	Responsabile SA8000	Entro fine 2011	Mantenere il numero delle sanzioni irrogate a 0

ORARIO DI LAVORO

In sede di riesame, la direzione aziendale ha provveduto ad analizzare la problematica dell'orario di lavoro tenendo conto dei fattori che hanno influenzato l'attività nell'anno. Nel corso del 2010 il lavoro straordinario è stato utilizzato solo durante i periodi di picco del lavoro e comunque sempre nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL e di quelli previsti dal punto 7. dello standard SA 8000. La tendenza a diminuire l'utilizzo di lavoro straordinario, già verificatasi nel 2009, viene confermata anche nell'anno 2010.

Ore di straordinari effettuate nel 2008	Ore di straordinari effettuate nel 2009	Ore di straordinari effettuate nel 2010
Totale	Totale	Totale
553,00	423,50	351,50
Media per lavoratore	Media per lavoratore	Media per lavoratore
42,54	35,29	39,05

L'andamento annuale delle ore di ferie sono in linea con gli anni precedenti e con le norme contrattuali e di legge, come si evince dalla tabelle seguente:

Ore di Ferie Godute anno 2008	Ore di Ferie Godute anno 2009	Ore di Ferie Godute anno 2010
Totale	Totale	Totale
3.395,75	2.240,00	1774,5
Media per lavoratore	Media per lavoratore	Media per lavoratore
261,21	224,00	177,45

Numero segnalazioni sulla problematica:

Nessuna segnalazione.

Verifica degli Obbiettivi 2010:

DIREZIONE

RIESAME DELLA

OBIETTIVI 2010	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
Monitoraggio problematica presso i fornitori	Verifica applicazione punto 7. SA 8000 presso i fornitori.	Tempi necessari per le visite presso i fornitori; Responsabile SA 8000	Entro fine 2010	Valutazione positiva dei fornitori.

Obbiettivi 2011:

OBIETTIVI 2011	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
Monitoraggio problematica con diminuzione dell'utilizzo del lavoro straordinario.	Monitoraggio delle ore di straordinario	Tempi necessari per le visite presso i fornitori; Responsabile SA 8000	Entro fine 2011	Diminuzione delle ore di lavoro straordinario.

RETRIBUZIONE**Tipologia contratti:**

Al 31 dicembre 2010 sono in forza le seguenti tipologie di contratto:

Lavoratori in forza al 31/12/2010	Contratti a tempo indeterminato	Contratti a tempo determinato	Contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa
13	8	2	3

I contratti a tempo indeterminato rappresentano circa il 62% della forza lavoro e i contratti a tempo determinato sono solo 2.

Si evidenzia che sono presenti n. 3 contratti di collaborazione coordinata e continuativa, tutti della direzione aziendale che rappresentano, che rappresentano circa il 23% della forza lavoro.

Retribuzioni:

Ai lavoratori dipendenti vengono erogate le retribuzioni previste dal **CCNL per i dipendenti delle imprese industriali di oreficeria e argenteria**, che garantisce un livello adeguato alle necessità dei singoli lavoratori e che sono conformi al leaving wage.

Tutte le retribuzioni vengono pagate il giorno 15 di ogni mese così come gli altri istituti contrattuali previsti dal CCNL e maturati nel corso del mese dal lavoratore.

DIREZIONE

RIESAME DELLA

Retribuzione Minima Netta	Retribuzione Minima Lorda	Retribuzione Massima Netta	Retribuzione Massima Lorda
€ 1072,30	€ 1241,73	€ 1363,19	€ 1776,65

Numero segnalazioni sulla problematica:

Nessuna segnalazione.

Verifica Obiettivi 2010:

OBIETTIVI 2010	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
Monitoraggio problematica presso i fornitori	Verifica applicazione punto 8 SA 8000 presso i fornitori.	Responsabile SA8000	Entro fine 2010	Valutazione positiva dei fornitori.
Monitoraggio interno problematica	Verifica applicazione punto 8.	Responsabile SA8000	Entro fine 2010	Valutazione positiva.

Obiettivi 2011:

OBIETTIVI 2011	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
Monitoraggio interno problematica	Verifica applicazione punto 8.	Responsabile SA8000	Entro fine 2011	Valutazione positiva.

SISTEMA DI GESTIONE - Periodo di osservazione anno 2010.**Politica e procedure:**

La politica è stata riesaminata durante la riunione della direzione che è stata ritenuta ancora adeguata alle dimensioni aziendali. La politica, definita per iscritto, è stata posta in un luogo visibile facilmente all'interno dell'azienda (Ingresso e Sala mensa aziendale) è pubblicata nel sito internet aziendale. Attualmente è in vigore la rev. 4 del mese di aprile 2010 ed integrata con la politica per la qualità.

Le procedure in vigore sono:

- GESTIONE DELLE PROBLEMATICHE rev. 4 del 07/01/2010;
- TUTELA DEI MINORI rev. 2 del 10/01/2009;
- VALUTAZIONE FORNITORI rev. 1 del 31/12/2008.

Rappresentante della direzione:

E' stato individuato ed è attualmente in carica.

Rappresentante dei lavoratori:

La figura è attualmente ricoperta dal Sig. Nutus Daniele eletto dai lavoratori in data 09 febbraio 2010.

Risoluzione RAC e osservazioni audit :

Nel corso della due visite dell'Ente Certificatore sono state rilevate osservazioni ed opportunità di miglioramento che sono state tutte trattate. Non sono state richieste azioni correttive o rilevate non conformità.

Inoltre, nel corso dell'anno 2010 è stato commissionato un audit di sistema ad una società di consulenza.

Due sono le raccomandazioni emesse nella verifica di sorveglianza del visita di verifica del 15 marzo 2010 e sono state tutte trattate e risolte.

Tutte le raccomandazioni sono state trattate.

Formazione su SA 8000:

E' stato pianificato un incontro di sensibilizzazione ai contenuti della SA8000 con i dipendenti alla fine del quale verrà somministrato un test di verifica della conoscenza sulle norme SA 8000. L'azienda ha effettuato la pianificazione dell'attività formativa per il primo semestre 2010 prevedendo anche un incontro specifico per la formazione del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 nel caso di elezione di nuova persona.

Controllo fornitori:

Anche per i fornitori è stato rivisto l'albo dei fornitori e pianificata per il 2010 l'attività di controllo che si basa sugli strumenti informativi come i questionari e le visite ispettive presso le loro sedi.

Di seguito si riepilogano i dati per l'anno 2010:

n. fornitori coinvolti: 17

n. questionari ritornati: 3

n. visite ispettive presso fornitori: 3

I controlli presso i fornitori ha dato esito positivo ed è stata anche segnalata un'azione di miglioramento.

Non sono emerse non conformità di sistema.

Reclami:

Non ci sono stati reclami.

Comunicazione alle parti interessate:

Ai dipendenti sono stati consegnati la politica e le procedure del sistema di gestione.

Alle parti interessate è stata inviata una comunicazione con l'invito a visitare il sito all'indirizzo www.novart.it.

Verifica Obiettivi 2010:

OBIETTIVI 2010	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
Monitoraggio problematica presso i fornitori esteso anche ai subfornitori.	Verifica applicazione dei punti SA 8000 presso almeno 3 fornitori.	Responsabile SA8000	Entro fine 2010	Valutazione positiva dei fornitori.
Elezione RLSA8000	Nomina nuovo Rappresentante dei Lavoratori	Responsabile SA8000	Entro fine 2010	Nomina RLSA8000

Obiettivi 2011

OBIETTIVI 2011	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Goal
Monitoraggio problematica presso i fornitori esteso anche ai subfornitori.	Verifica applicazione dei punti SA 8000 presso almeno 3 fornitori.	Responsabile SA8000	Entro fine 2011	Valutazione positiva dei fornitori.
Mantenimento Certificazione SA 8000	Certificato	Responsabile SA8000	Entro fine 2011	Conferma del Certificato
Sensibilizzazione su standard SA 8000	Verifica della efficacia della formazione.	Responsabile SA8000	Entro fine 2011	Efficacia della Formazione
Comunicazione alle parti esterne	Aggiornamento del sito internet	Responsabile SA8000	Entro fine 2011	Verifica della efficacia della comunicazione esterna

In sede di riesame è stato redatto ed approvato il Bilancio Sociale 2010.

La direzione si assume la responsabilità delle informazioni in esso contenute.

Il documento dovrà essere pubblicato entro il mese di marzo 2011 nel sito internet dell'azienda all'indirizzo www.novartsrl.it.