

1.2 Strategie e politiche

Vegra Camin S.r.l. continua ogni giorno ad operare nel rispetto dell'ambiente, della salute e sicurezza dei lavoratori e della sicurezza alimentare. A testimonianza di tutto ciò, Vegra Camin S.r.l. da molti anni ha implementato le certificazioni secondo gli standard UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 22000, UNI EN ISO 14001 ed SA8000 rispettivamente per la Qualità, Sicurezza Alimentare e Gestione Ambientale, Responsabilità Sociale. Il sistema di Gestione è inoltre integrato con lo standard SA8000 che si concretizza nell'impegno verso la responsabilità sociale.

L'obiettivo è quello di fornire ai propri partner l'evidenza della propria capacità di rispettare i requisiti dettati dallo standard per la responsabilità sociale.

Inoltre l'Azienda è in grado di rispondere con fiducia e dando fiducia ai propri interlocutori, secondo una visione ad ampio raggio che coinvolge tutti gli stakeholders, dipendenti, fornitori, clienti, organizzazioni governative e non governative.



POLITICA DEL SISTEMA DI GESTIONE

Operando in un contesto economico sempre più competitivo Vegra Camin S.r.l. vuole soddisfare le richieste che provengono dall'esterno garantendo un'elevata efficienza e miglioramento continuo dei processi coinvolti nell'ambito della propria attività. L'azienda in particolare pone grande attenzione alla qualità del sistema di produzione e del servizio offerti ai clienti. L'integrazione dei concetti della qualità nell'ambito del sistema di gestione è stata raggiunta con l'implementazione degli standard UNI EN ISO 9001:15, UNI EN ISO 22000:2018, 14001:2015 e SA8000.

La soddisfazione degli stakeholder interni è perseguita attraverso momenti di verifica e di aggiornamento formativo sui temi correlati alle attività aziendali, con l'obiettivo del coinvolgimento continuo del personale.

La soddisfazione del Cliente viene perseguita offrendo e adeguando tutti i processi alle sue particolari esigenze, implicite ed esplicite, rilevando e monitorando i progressi attuati ed il raggiungimento degli obiettivi concordati.

L'azienda utilizza per la comunicazione verso l'esterno tutti gli strumenti di analisi definendo le relative modalità di applicazione e le risorse necessarie.

QUALITÀ

L'Alta Direzione Aziendale ritiene sostanziale per il proprio sviluppo porre al centro delle proprie attività il Cliente Finale.

In tal senso diventa fondamentale conoscerlo a fondo per erogare servizi e prodotti che rispondano sempre alle Sue richieste ed esigenze, ponendo particolare attenzione agli aspetti

collegati alla Sicurezza Alimentare e alla Rintracciabilità al fine di rendere il proprio "prodotto" sempre più confacente alle richieste implicite ed esplicite dei Committenti, alle esigenze dell'Utente finale del servizio di ristorazione e alle aspettative della Comunità.



Il raggiungimento di questi sei obiettivi è costantemente monitorato attraverso la rilevazione della customer satisfaction dei Clienti e l'analisi dei reclami nelle forme individuate. Il raggiungimento e mantenimento di questi obiettivi è perseguito attraverso attività di formazione ed informazione del personale a

tutti i livelli. Con il raggiungimento di tali obiettivi si intende realizzare un'impresa fortemente focalizzata sui propri Clienti, accrescere l'effi-

AMBIENTE

Vegra Camin riconosce nella gestione dell'ambiente, della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (SSL) una delle principali priorità aziendali e pertanto stabilisce politiche, programmi e procedure per svolgere le attività nel rispetto ambientale e dell'integrità fisica e morale dei lavoratori. L'azienda aggiorna periodicamente i dati legati ai propri indicatori ambientali, fa formazione continua ed audit interni periodici, oltre che valutazioni sui fornitori esterni di servizi, in pieno accordo con i principi della norma ISO 14001. L'azienda si pone come obiettivi:

- rispettare ed applicare tutte le leggi ed i regolamenti cogenti applicabili;
- migliorare continuamente le politiche, i programmi, il comportamento ambientale e la SSL, tenendo conto del progresso tecnologico, della conoscenza scientifica, delle esigenze dei consumatori e delle aspettative della collettività, considerando come punto di partenza il rispetto delle normative cogenti;
- divulgare la politica ambientale e della SSL attraverso l'informazione, la formazione, la consultazione ed il coinvolgimento dei dipendenti per una conduzione responsabile della loro attività nel rispetto dell'ambiente e della loro salute e sicurezza;
- valutare gli aspetti/impatti ambientali e della SSL durante la produzione e la progettazione di nuove attività e prima della dismissione di un impianto o dell'abbandono di un sito;
- minimizzare le conseguenze ambientali e della SSL nell'ambito della produzione di rifiuti e della loro eliminazione, resa sicura e responsabile mediante progettazione, lo sviluppo e la gestione degli impianti, garantendo un uso efficiente e sicuro dell'energia, dei materiali, dei prodotti chimici e assicurando un uso sostenibile delle risorse rinnovabili;
- ridurre l'impatto ambientale dei propri prodotti e servizi dalle materie prime, ai prodotti, ai processi, alle emissioni e ai rifiuti collegati all'attività dell'impresa, perseguendo con la ricerca e l'innovazione tecnologica la minimizzazione degli effetti ambientali negativi;
- promuovere l'adozione di questi principi da parte di contrattisti e appaltatori che agiscono per conto dell'impresa, incoraggiando e richiedendo miglioramenti delle prassi per renderle coerenti con quelle dell'impresa ed incoraggiando i propri fornitori all'adozione di questi principi;



- sviluppare e mantenere attivi piani per fronteggiare e gestire l'emergenza in collaborazione con appositi servizi, con le autorità competenti e la comunità locale;
- favorire il dialogo con i dipendenti e con il pubblico, anticipando e rispondendo alle loro preoccupazioni riguardo al potenziale impatto ambientale delle proprie attività, prodotti, rifiuti o servizi;
- misurare e documentare i propri risultati ambientali e della SSL eseguendo periodici controlli (Audit) e valutazioni circa il rispetto degli obiettivi aziendali, della normativa cogente e di questi principi, fornendo periodicamente informazioni adeguate alla Direzione, ai dipendenti, alle autorità ed al pubblico come previsto dalle norme di certificazione.



RESPONSABILITÀ SOCIALE

Vegra Camin S.r.l. identifica nel rispetto dei requisiti della responsabilità sociale uno dei fattori di successo della propria attività. Partendo dal rispetto dell'ambiente e della sicurezza e salute sul lavoro l'azienda intende fare propri tutti i principi cardine stabiliti dalla norma SA8000, ovvero:

- non utilizzare o sostenere l'utilizzo di lavoro infantile (in accordo alle Convenzioni ILO 182, 177 e 138, alla Raccomandazione ILO 146 e alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino);
- non favorire né sostenere il "lavoro forzato o obbligato" (in accordo alle Convenzioni ILO 29 e 105);
- garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre (in accordo alla Convenzione ILO 155 e alla Raccomandazione ILO 164);
- rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire alle confederazioni sindacali (in accordo alla Convenzione ILO 87);
- non effettuare alcun tipo di discriminazione (in accordo alle Convenzioni ILO 100, 111 e 159 e alla Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne);
- non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari, quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale e abusi verbali (in accordo alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e al punto 6 della norma SA8000);
- adeguare l'orario di lavoro a quanto previsto dalla legislazione vigente e dagli accordi nazionali e locali (garantendo, ove risultasse più vantaggioso, quanto espresso dal punto 7 della norma SA8000);
- retribuire i dipendenti rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro e quello integrativo aziendale (in accordo alla Convenzione ILO 98);
- formare tutto il personale per un'efficace applicazione dello Standard Sa8000 in base ai risultati della valutazione dei rischi.

Per garantire il rispetto dei principi della norma SA8000 l'Azienda adegua il proprio sistema di gestione alle seguenti linee guida:

- mantenere attivo un sistema di gestione in grado di garantire il controllo ed il rispetto della normativa internazionale (ILO), delle convenzioni e Dichiarazioni delle Nazioni Unite e della legislazione nazionale in merito ai requisiti della norma SA8000;
- assicurare la diffusione delle convenzioni e delle raccomandazioni ILO a tutti i dipendenti, definendo canali informativi adeguati;
- assicurare la rappresentatività dei dipendenti presso l'alta direzione, fornendo evidenza della libera elezione dei rappresentanti dei dipendenti (in accordo alla Convenzione ILO 135) e della possibilità data agli stessi di portare all'attenzione della direzione tutte le aspettative e tutte le segnalazioni;
- trasmettere a tutti i fornitori i concetti di responsabilità sociale, esporne le finalità, richiedere l'adesione ai principi stessi della norma e attuare un piano di controllo dei fornitori critici (in base all'area di provenienza, alle lavorazioni eseguite e ai servizi forniti);
- assicurare l'efficiente funzionamento del proprio sistema di gestione al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi sociali stabiliti, il recepimento e la risposta a tutti i reclami e appelli provenienti dalle parti interessate e la comunicazione verso l'esterno delle prestazioni del sistema di responsabilità sociale.

Vegra Camin S.r.l. si impegna ad applicare in ambito sociale, qualora sia presente disparità tra legislazione nazionale e Norma SA8000, la normativa più vantaggiosa per il dipendente.

L'azienda si pone l'obiettivo di elaborare e mantenere aggiornato il bilancio sociale, basato su dati oggettivi, che rappresenti l'evidenza dell'impegno verso l'aspetto etico delle attività aziendali e che sia lo stimolo al perseguimento del miglioramento delle condizioni di tutti i lavoratori.

LA POLITICA DI TUTELA DELLA PRIVACY

Vegra Camin S.r.l. attribuisce grande importanza al trattamento dei dati personali dei soggetti con i quali è in relazione (clienti, dipendenti, fornitori, ecc.), per questo motivo ha sviluppato un sistema organizzativo e normativo interno per garantire che tutti i dati siano trattati nel rispetto delle disposizioni di legge e dei principi di correttezza e liceità.

Il diffondersi delle tecnologie telematiche consente lo scambio di volumi sempre maggiori di dati e pone l'accento su eventuali problemi di riservatezza e quindi di tutela della privacy.

L'effettiva applicazione delle normative a tutela della privacy è in Vegra Camin S.r.l. monitorata tramite un sistema di controllo, basato su procedure di autovalutazione periodica del responsabile del trattamento e su verifiche a campione.

Tali iniziative rientrano nel "Sistema delle regole per il trattamento dei dati", che sulla base delle norme di legge e della giurisprudenza definisce, per ogni adempimento di interesse, le disposizioni e le indicazioni operative allo scopo di garantire una corretta e omogenea attuazione del Codice Privacy.

Per adeguare le procedure aziendali a quanto previsto dal GDPR EU 679/2016 entrata in vigore dal 25 maggio 2018, inoltre, Vegra Camin S.r.l. ha dedicato un apposito team di risorse specializzate.



2. Identificazione delle Parti Interessate

Le parti interessate richiamate all'interno di questo documento possono essere suddivise in due differenti gruppi:

- 1 STAKEHOLDERS INTERNI
 - Collaboratori d'impresa
- 2 STAKEHOLDERS ESTERNI
 - Fornitori
 - Clienti
 - Istituzioni Pubbliche
 - Enti di Controllo e Certificazione



Ciascun gruppo ha una serie di aspettative, esigenze, bisogni ed interessi diversi nei confronti dell'azienda.

Rispetto agli stakeholders interni la responsabilità sociale d'impresa si manifesta nel garantire

Di seguito viene presentato un resoconto relativo al rispetto della norma SA8000, delle azioni poste in essere e gli obiettivi di miglioramento identificati nell'ambito del Riesame della Direzione.

I punti presi in considerazione sono i seguenti:

- Lavoro Infantile
- Lavoro forzato o obbligato
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Retribuzione
- Sistema di gestione
- Social Performance Team
- e a e
- Monitoraggio
- Coinvolgimento interno e comunicazione
- Gestione e risoluzione dei reclami
- Formazione e sviluppo delle capacità
- Gestione dei fornitori e degli appaltatori

3.1 Lavoro infantile

L'azienda non utilizza e non intende utilizzare e favorire l'utilizzo del lavoro infantile, non avendo nel proprio organico, alla data della redazione del presente Bilancio Sociale, nessun dipendente con età inferiore ai 15 anni.

In tal senso Vegra Camin S.r.l. ha implementato il proprio sistema di Gestione mediante la stesura di un'Istruzione Operativa IST 103 "Istruzione operativa per l'assunzione dei giovani lavoratori ed apprendisti e per il recupero dei Bambini", dove sono stati definiti appropriati piani di recupero atti a garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadano nella definizione di lavoro infantile.

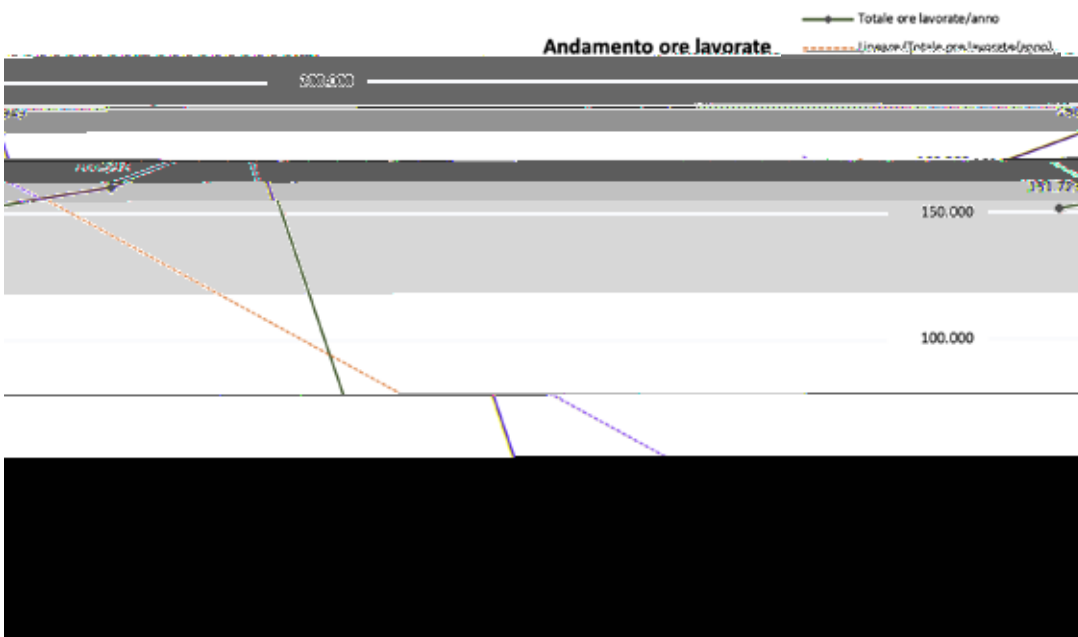
Nel caso in cui venissero impiegati soggetti appartenenti alla categoria dei giovani lavoratori, l'azienda ha definito sempre nell'Istruzione 103 le corrette modalità da adottare. Riassumendo i giovani lavoratori:

1. **Non devono essere esposti a situazioni pericolose**
2. **Possono lavorare al di fuori dell'orario scolastico se soggetti a normative sull'istruzione obbligatoria**
3. **In nessun caso il monte ore giornaliero deve superare le 10 ore compreso lavoro, scuola e il trasporto**
4. **Non devono essere impiegati in situazioni pericolose o nocive, turni notturni e tutte le altre situazioni che possono avere un effetto negativo sulla loro salute e sviluppo psico-fisico.**

Nelle tabelle che seguono si riportano i dati inerenti il volume di ore lavorate nel corso degli ultimi due anni il volume di ore di assenza del lavoratore dal posto di lavoro e le relative motivazioni.

Andamento ore lavorate

	2020	2021	2022
Totale ore lavorate	15.668	13.151	22.215



Ore assenza

	2020		2021		2022	
	ore assenza	% su ore lavorate totali	ore assenza	% su ore lavorate totali	ore assenza	% su ore lavorate totali
Malattia	1.666	10,63 %	619	4,71 %	748	3,37 %
Maternità	884	5,64 %	384	2,92 %	976	4,39 %
Infortuni (esclusi in itinere)	0	0	0	0	0	0,00 %
Infortuni in itinere	0	0	0	0	0	0,00 %
Totale ore assenza	2.550	16,27 %	1.003	7,63 %	1.724	7,76 %

INDICATORI DEGLI INFORTUNI (ESCLUSI "IN ITINERE")

La dimensione dell'indice infortunistico viene misurata tramite l'Indice di Frequenza come previsto dalla norma UNI 7249.

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Indice di frequenza	0	0	0

	2020				2021				2022			
	Giorni		Casi		Giorni		Casi		Giorni		Casi	
	Nr. giorni anno	% su giorni lavorati totali	Nr. casi anno	% su totale casi	Nr. giorni anno	% su giorni lavorati totali	Nr. casi anno	% su totale casi	Nr. giorni anno	% su giorni lavorati totali	Nr. casi anno	% su totale casi
Totale infortuni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale infortuni in itinere	0	0										

ANALISI DEI DATI

L'analisi dei dati evidenzia come anche nel 2022 non vi siano stati infortuni. L'azienda continua ad effettuare investimenti nel settore, diretti a perfezionare l'organizzazione del lavoro in materia di sicurezza per eliminare e/o quantomeno ridurre i rischi in ogni ambito aziendale.

OBIETTIVI

Gli amministratori con i responsabili della sicurezza della società ritengono indispensabile che le norme e le procedure siano osservate da tutto il personale ad ogni livello. Tutti i preposti, di ogni livello, saranno responsabili della corretta applicazione delle norme di sicurezza da parte dei propri subordinati. Tutti i dipendenti saranno responsabili del rispetto delle norme di sicurezza in ogni lavoro da loro eseguito.

Gli amministratori con i responsabili della sicurezza si pongono i seguenti obiettivi aziendali sulla sicurezza e salute sul lavoro:

- garantire il corretto e continuo uso dei dispositivi di protezione individuale forniti per eliminare o limitare al massimo i rischi di infortunio;
- promuovere il coinvolgimento di tutte le parti, ognuna per sua competenza, nella implementazione del sistema;
- definire le misure organizzative e operative per la corretta gestione di emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- disporre le misure organizzative per il corretto svolgimento della sorveglianza sanitaria;
- definire le attività di formazione e informazione di tutte le parti coinvolte nella sicurezza sul lavoro;
- promuovere la sensibilizzazione e presa di coscienza di tutte le parti coinvolte;
- promuovere la cooperazione tra datori di lavoro in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della azienda;
- organizzare la vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte di tutte le parti coinvolte;
- garantire l'aggiornamento continuo della Valutazione dei Rischi aziendale, delle misure preventive e protettive, dei sistemi di controllo di tali misure e delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali.

Vegra Camin S.r.l. non attua né da sostegno a qualsiasi forma di discriminazione nell'assunzione, nell'accesso, nella retribuzione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento sulla base di razza, origine nazionale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, sesso,

orientamento sessuale, responsabilità familiari, affiliazione sindacali, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione. Il personale dipendente si ripartisce tra sesso maschile e sesso femminile come da tabella seguente:

Distribuzione del personale uomo - donna

	Totale dipendenti	Maschi	%	Femmine	%
2020	17	5	29,41 %	12	70,59 %
2021	11	3	27,27 %	8	72,73 %
2022	20	4	20,00 %	16	80,00 %

Distribuzione del personale nazionalità Italiana - altre nazionalità

	Totale dipendenti	Nazionalità italiana	%	Altre nazionalità	%
2020	17	15	88,24 %	2	11,76 %
2021	11	10	90,91 %	1	9,09 %
2022	20	19	95,00 %	1	5,00 %

Distribuzione delle mansioni personale proveniente da altri paesi

	Totale dipendenti	Operai	%	Altro	%
2020	2	2	100,00 %	-	-
2021	1	1	100,00 %	-	-
2022	1	1	100,00 %	-	-

Personale per categoria/sesso

2022	Maschi	% Maschi	Femmine	% Femmine	Totale
Amministratori	2	50,00	0	0,00	2



OBIETTIVO 2023

OBIETTIVO garantire parità di accesso alle opportunità occupazionale offerte da Vegra Camin S.r.l.

FABRITVEV (@ p s e o f e f b) m e s s a g e s / (j a n a s a s t a n a s d a) D o 8 7 7 P 6 5 p E f A A E f A b V

3.6 Pratiche disciplinari

Vegra Camin S.r.l. si impegna a trattare tutto il personale con dignità e rispetto, per tale motivo l'azienda non utilizza e non tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica e mentale o abuso verbale nei confronti del personale. A tale scopo l'azienda ha chiaramente definito

le modalità di attuazione dei provvedimenti disciplinari ed eventuali sanzioni al personale mediante la stesura di una procedura inserita nel sistema di gestione PRO 118 "Procedura per la definizione dei provvedimenti disciplinari e relative sanzioni al personale".

RILEVAZIONE DELLE PRESENZE

Attualmente la rilevazione delle presenze viene gestita prevalentemente attraverso due sistemi:

1 Timbratura con Badge e registrazione informatica

Tramite l'utilizzo di badge transponder, ogni dipendente avvicinando la tessera all'orologio registra l'ingresso e l'uscita dal luogo di lavoro, quindi le timbrature vengono scaricate in un apposito software per la gestione dei dati. Se il sito non è dotato di orologio il responsabile del centro/area inserisce manualmente le informazioni necessarie su apposito software.

2 Timbratura cartellino/Registri Cartacei

L'orario è registrato mediante timbratura di cartellini cartacei, a fine mese il responsabile del centro/area verifica le presenze e le registra su apposito modulo. Se il sito non è dotato di orologio il responsabile del centro/area registra direttamente le informazioni necessarie su apposito modulo.

Andamento mensile delle ore supplementari e straordinarie

2022	ORE SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE TOTALI	NUMERO DIPENDENTI CON ORE SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE	ORE MEDIE MENSILI PRO CAPITE
Gennaio	146	6	24,25
Febbraio	145	7	20,71
Marzo	223	8	27,81
Aprile	106	7	15,07
Maggio	91	7	13,00
Giugno	86	8	10,80
Luglio	130	7	18,50
Agosto	28	6	4,58
Settembre	167	7	23,86
Ottobre	125	8	15,64
Novembre	130	8	16,25
Dicembre	109	7	15,50
TOTALE	1.484	86	17,25

I dati sopra riportati si riferiscono al totale delle ore supplementari e straordinarie effettuate, conteggiando l'intero numero di collaboratori aziendali interessati a tale casistica. L'ufficio personale mensilmente controlla i numeri delle ore per singola gestione inviando ai responsabili il report delle presenze in modo tale che il CCE abbia lo strumento necessario per far sì che venga rispettato quanto previsto dal CCNL TURISMO.

3.8 Retribuzione

INQUADRAMENTO CONTRATTUALE E POLITICA DI REMUNERAZIONE

Vegra Camin S.r.l. applica il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro:

Anno	Dipendenti assunti con questa tipologia di Contratto
2020	88,24 %
2021	81,82 %
2022	50,00 %

Anno	Dipendenti assunti con contratto diverso dal CCNL Turismo
2020	11,76 %
2021	
2022	

Retribuzione media lorda (Euro) per categoria professionale

ANNO	2020	2021	2022
Operai	1.657,66	1.568,02	1.529,83
Impiegati	-	1.462,34	-

Retribuzione Lorda media* uomo - donna (Euro)

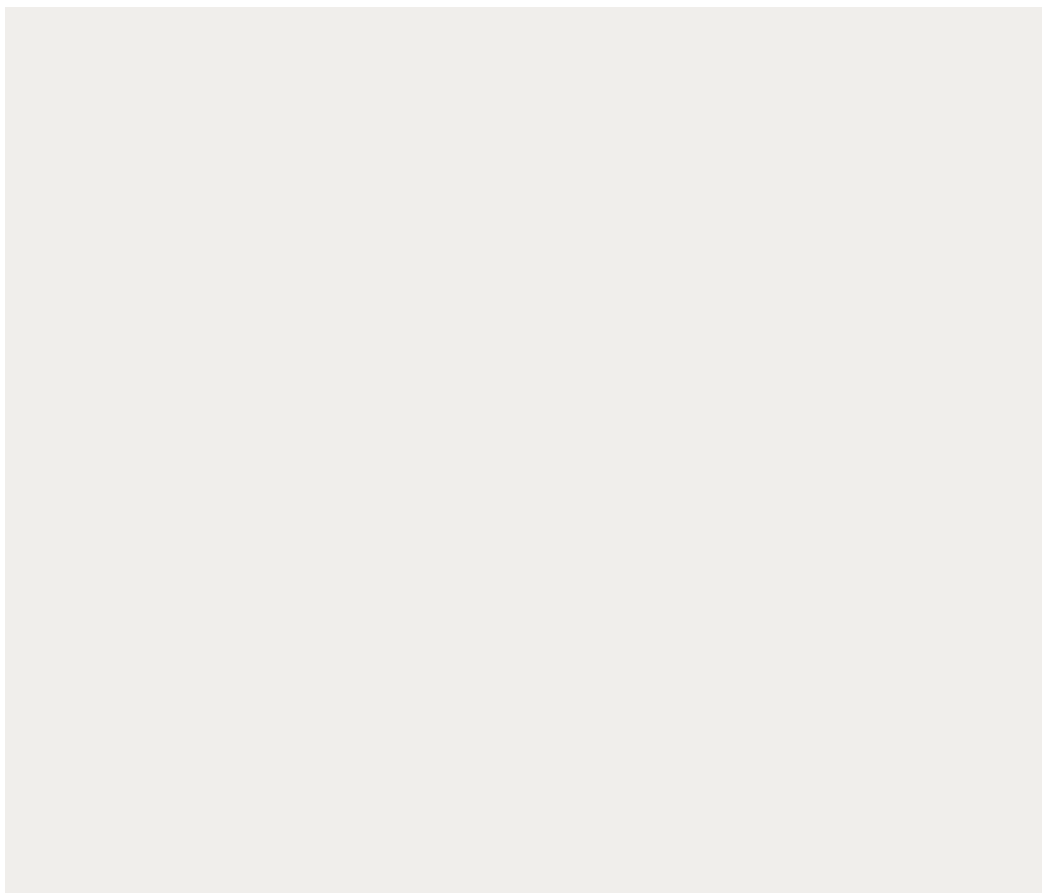
ANNO	2020	2021	2022
Donna	1.552,73	1.546,72	1.509,63
Uomo	2.077,37	1.632,69	1.691,40

Retribuzione Lorda media* italiano - altra nazionalità

ANNO	2020	2021	2022
Italiano	1.691,63	1.575,29	1.537,22
Altra nazionalità	1.436,85	1.404,15	1.404,15

(*) la retribuzione media lorda è rapportata al full time che rappresenta il 20% della forza lavoro

Il Sistema di Gestione della Qualità Integrata è ampiamente descritto nel Manuale per la Qualità,



CONTROLLO DEI FORNITORI

L'azienda tende a costruire con il sistema dei fornitori relazioni stabili che rappresentano una sorta di partnerariato, che permetta la crescita continua della qualità e il mantenimento dell'economicità. Il livello qualitativo dei fornitori

è monitorato lungo l'intero processo di acquisto attraverso specifiche procedure previste dal Sistema di Gestione per la Qualità.

I requisiti stabiliti in questo campo sono:

- Selezione di fornitori capaci e affidabili;
- Valutazione dei fornitori e loro qualifica;
- Monitoraggio continuo dei fornitori e delle forniture;
- Emissione di chiari Documenti di Acquisto completi e precisi;
- Verifica della conformità dei prodotti/servizi forniti;
- Rafforzamento dei rapporti di collaborazione e scambio di informazioni con i fornitori;
- Miglioramento continuo della qualità dei prodotti acquistati;
- Garanzia all'origine della "Conformità" dei prodotti forniti.



DATI RELATIVI AL BILANCIO	2020	2021	2022
Valore acquistato per materie prime	149.142	150.132	226.393
Costi per servizi	113.913	123.737	119.102
Volume investimenti	22.819	5.185	28.443
Costo degli ammortamenti	24.095	20.211	19.248

3.10 Social Performance Team

È stato costituito il Social Performance Team e sono state definite le modalità di costituzione e funzionamento al fine di rispondere a quanto previsto dalla Norma SA8000. L'SPT in particolare è formato sia da figure rappresentative appartenenti alle diverse funzioni organizzative del Management aziendale sia dai Rappresentanti SA8000.

3.11 Identificazione e valutazione dei rischi

L'Azienda ha predisposto una procedura per la valutazione dei rischi – analisi dei rischi di responsabilità sociale secondo la Norma SA8000, allo scopo di valutare i rischi relativi alla Responsabilità Sociale a cui può essere assoggettata l'Azienda.

3.12 Monitoraggio

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti stabiliti, vengono effettuati degli Audit interni, attività di monitoraggio e valutazione al fine di garantire la conformità del Sistema di Gestione ai requisiti della Norma SA8000 e della Politica aziendale.



3.13 Coinvolgimento interno e comunicazione

COMUNICAZIONE INTERNA

Info.6<8urmativa ai nuovi assunti sulla SA8000

3.14 Gestione e risoluzione dei reclami

Tutto il personale e gli stakeholder possono segnalare reclami e suggerimenti anche in forma anonima, inerenti non conformità riguardanti l'applicazione della Norma SA8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono rese disponibili a tutto il personale.

3.15 Formazione e sviluppo delle capacità

L'Azienda ha provveduto a pianificare attività formativa diretta a tutto il personale appartenente ai vari livelli al fine di sensibilizzare lo stesso ai principi della Sa8000 e della Politica aziendale per la Responsabilità Sociale.

3.16 Gestione dei fornitori e degli appaltatori

L'azienda ha stabilito a mezzo di procedure le modalità per la selezione e la qualifica dei fornitori/sub fornitori sulla base delle loro capacità di rispettare i requisiti della Norma Sa8000. Gli stessi vengono informati in materia di Responsabilità Sociale e viene richiesto loro la disponibilità a conformarsi a tali requisiti mediante la compilazione di un questionario e la disponibilità a ricevere verifiche presso la loro sede.

Il presente documento è stato validato
dai rappresentanti dei lavoratori SA8000
e da tutto il Social Performance Team.

**SEDE LEGALE E
AMMINISTRATIVA**

Via S. Antonio n.37/39
36030 Costabissara (VI)

