



LAVORI EDILI, STRADALI, ACQUEDOTTI, GASDOTTI, TELERISCALDAMENTO E COSTRUZIONI DI LINEE ELETTRICHE

VIA SCHIVARDI, 105 – 25040 CORTENO GOLGI (BS)

Revisione	Data	Descrizione	RLSA	RDSA
0	30.05.2018	1a Emissione	Plona Franca	Tamini Maria
1	30.09.2018	Aggiornamento addetti	Plona Franca	Tamini Maria
2	31.12.2018	Aggiornamento addetti	Plona Franca	Tamini Maria
3	30.06.2019	Aggiornamento addetti	Plona Franca	Tamini Maria

CONTENUTO

1.INTRODUZIONE.....	3
2.PRESENTAZIONE PLONA GIOVANNI S.R.L.....	3
3 I REQUISITI DELLA NORMA SA8000 E GLI OBIETTIVI AZIENDALI	5
3.1 LAVORO INFANTILE.....	5
3.2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	7
3.3 SALUTE E SICUREZZA	8
3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	9
3.5 DISCRIMINAZIONE	10
3.6 PROCEDURE DISCIPLINARI	12
3.7 ORARIO DI LAVORO	13
3.8 RETRIBUZIONE	13
4. SISTEMA DI GESTIONE	14
4.1 POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI.....	14
4.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM.....	15
4.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI	15
4.4 ATTIVITA' DI MONITORAGGIO.....	15
4.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE.....	15
4.6 GESTIONE E RISOLUZIONE RECLAMI	16
4.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE.....	16
4.8 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE.....	17
4.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ	17
4.10 GESTIONE DEI FORNITORI E SUBFORNITORI	18
5. DATA DI AGGIORNAMENTO	18

1. INTRODUZIONE

Il presente documento ha lo scopo di diffondere in modo trasparente, chiaro e completo, ai dipendenti, fornitori, clienti e tutte le istituzioni e le persone con cui la società entra in contatto, gli obiettivi che **Plona Giovanni S.r.l.** ha inteso perseguire al fine di garantire un ambiente di lavoro socialmente responsabile e una crescita professionale dei dipendenti nel pieno rispetto dei requisiti della norma SA8000:2014.

La società **Plona Giovanni S.r.l.** intende, attraverso la certificazione SA8000, distinguersi come azienda socialmente utile, perseguendo una politica orientata all'osservanza dei diritti fondamentali dei lavoratori e alla salute e sicurezza delle condizioni del luogo di lavoro, nel pieno rispetto dei requisiti della norma.

Il presente Bilancio SA 8000 è lo strumento di cui l'azienda ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli stakeholder ed a chiunque sia interessato, un mezzo di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della norma SA8000 adottata in azienda nella versione SA8000:2014.

Nello specifico il Bilancio SA8000 viene redatto annualmente e copia del presente documento è fornita al Rappresentante dei Lavoratori SA8000 (RLS-SA8000) e ai membri del Social Performance Team (SPT).

Una copia è anche disponibile nella bacheca degli uffici.

Per gli stakeholders o parti interessate esterni, il Bilancio SA8000 è disponibile sul sito www.plonagiovanni.it

2. PRESENTAZIONE PLONA GIOVANNI S.R.L.

L'Impresa **Plona Giovanni S.r.l.** nasce nel 1965 come ditta individuale "Plona Giovanni", a capo c'era il Sig. Giovanni il quale orientò la sua attività principale nel campo dell'edilizia, nella zona dell'Aprica (SO). Nella seconda metà degli anni 80 la zona fu colpita da una grossa crisi immobiliare, che portò alla totale assenza di vendita degli edifici costruiti negli ultimi anni, per non lasciare senza lavoro i 40 dipendenti il Sig. Giovanni si spostò nella zona di Brescia la quale in quegli anni si stava sviluppando notevolmente in tutti i campi. Con la decisione di spostarsi ci fu un altro tipo di cambiamento quello dell'attività, infatti al titolare dell'impresa le fu offerto di lavorare per un grande ente come l'ASM BRESCIA SPA, logicamente già allora l'ente richiedeva delle qualifiche, che l'impresa PLONA GIOVANNI non aveva, e iniziò a lavorare in subappalto, i lavori consistevano nella costruzione e manutenzione di acquedotti, gasdotti e pubblica illuminazione. Proseguendo negli anni fu intrapreso un altro rapporto di lavoro che era stato tralasciato, per alcuni anni cioè la costruzione e manutenzione di linee elettriche aeree e interrato MT/BT per conto di un ente affidabile come l'ENEL DISTRIBUZIONE SPA nella Zona di Como. In quegli anni l'impresa PLONA GIOVANNI ebbe dei grossi problemi di pagamenti con un suo appaltatore, ma riuscì grazie alla collaborazione dei propri dipendenti a superare questo periodo, infatti nel 1997 l'impresa PLONA GIOVANNI ampliò i suoi investimenti realizzando un magazzino a Brescia e uno a Corteno Golgi di pari entità. Il Sig. Giovanni sin dal 1978 fu affiancato dalla moglie, la quale

nel 1998 a seguito della scomparsa del marito decise di continuare l'attività con le figlie e fu così che la ditta individuale fu trasformata in Eredi Plona Giovanni S.a.s. La Sig.ra Tamini Maria Daniela, in Qualità di Socio Accomandatario e le figlie Franca e Elena ancora minorenni in qualità di socie accomandanti.

In questi ultimi anni di attività l'Impresa **Plona Giovanni S.r.l.** ha acquisito un bagaglio di conoscenze per sviluppare e cercare nuovi mercati e con la consapevolezza di sapersi affermare.

Nel 2012 l'azienda ha trasferito la sua unità produttiva di Folzano presso una nuova sede a Borgosatollo, un capannone e un'area molto più grandi rispetto alla precedente.

La quale è utilizzata come magazzino e deposito di tutto il parco macchine, ma un valore aggiunto che abbiamo dato a questo nostro investimento molto oneroso è stato ottenere l'autorizzazione da parte degli enti responsabili del trattamento di rifiuti non pericolosi.

L'azienda produce enormi quantità di rifiuti nei propri cantieri con un esborso alto di oneri per la discarica, con questo investimento siamo riusciti ad abbattere di molto tutto questo portando la nostra azienda a essere anche più competitiva nelle gare d'appalto. Negli anni abbiamo esteso anche ad altre aziende il servizio di trattamento di rifiuti così permettendo un aumento del nostro fatturato.

Una sede staccata di notevole importanza è quella che abbiamo a San Bonifacio (VR) dove in quella zona vengono svolti esclusivamente lavori di manutenzione linee elettriche aeree e interrate mt/bt.

L' Impresa **Plona Giovanni S.r.l.** dispone di tutta la tecnologia e la manodopera necessaria per adempiere ad ogni compito e per potersi affermare in questo settore di sempre più forte competitività, ed è anche per questo che si conferma azienda di enorme elasticità anche nello sviluppo del fattore qualità e della continua sicurezza sui luoghi di lavoro.

La politica aziendale si basa sul concetto di qualità e di miglioramento continuo in tutti gli ambiti del proprio operare.

Per questo **Plona Giovanni S.r.l.** adotta Sistemi di Gestione Aziendale ed opera in conformità alle seguenti norme:

- UNI EN ISO 9001: 2015 per la Qualità
- UNI EN ISO 14001: 2015 per l'Ambiente
- BS OHSAS 18001:2007
- SA 8000:2014.

3 I REQUISITI DELLA NORMA SA8000 E GLI OBIETTIVI AZIENDALI

3.1 LAVORO INFANTILE

OBIETTIVO: Vietare l'impiego di lavoro infantile e minorile nel ciclo produttivo dell'azienda e stanziare dei contributi a sostegno di associazioni per la difesa dell'infanzia.

Plona Giovanni S.r.l. si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori la cui età rientra nella definizione di "bambino" e "giovane lavoratore".

La società ha redatto un'apposita procedura che prende in considerazione l'ipotesi in cui nell'azienda o nella catena dei fornitori e/o subfornitori siano stati trovati minori o bambini al lavoro in contravvenzione alla norma o alla legge nazionale, o minori o bambini che siano esposti a situazioni, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la loro salute.

Qualora, a seguito di audit interni all'azienda o presso fornitori e/o subfornitori emergesse una situazione di impiego di lavoro infantile, viene data immediata comunicazione al SPT.

Quest' ultimo provvederà ad aprire una non conformità secondo quanto riportato nella procedura per il controllo delle non conformità e delle azioni correttive e preventive.

Le azioni di rimedio previste nell'ipotesi in cui venga impiegato lavoro infantile possono essere le seguenti:

- assicurare l'istruzione al minore tramite il pagamento delle tasse scolastiche, libri e trasporto per la scuola; per i minori che hanno già assolto agli obblighi scolastici l'azienda metterà a disposizione un percorso formativo professionale compatibile con le attitudini del giovane lavoratore.
- cessazione immediata dell'impiego di lavoro infantile fornendo al minore licenziato un reddito alternativo per diminuire l'impatto finanziario sulla famiglia.
- fornire un lavoro leggero e sicuro al minore per poche ore al giorno, assicurandosi che il totale delle ore dedicate alla scuola, al lavoro e agli spostamenti da e verso questi luoghi e l'abitazione non superi le 10 ore complessive.
- quando possibile, e se una situazione di particolare difficoltà della famiglia lo richieda, l'azienda cercherà di inserire nel proprio organico, o in alternativa sostenere nelle attività di ricerca di occupazione, un familiare del minore, in modo da assicurare il sostentamento finanziario della famiglia ed un alleggerimento delle responsabilità del minore stesso.

Il SPTSA8000 provvederà a redigere il piano di recupero per il minore, determinando:

-la criticità della situazione del minore;

-le azioni di recupero da intraprendere, individuando le più idonee per la specifica situazione in esame.

Alla decisione delle risoluzioni da prendere parteciperanno il SPTSA8000 ed altri soggetti di volta in volta coinvolti.

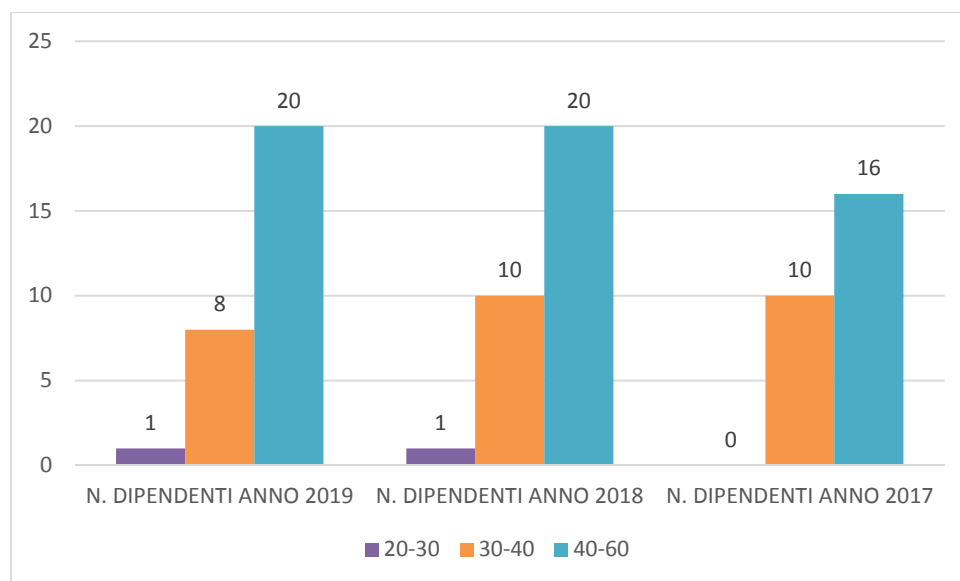
Consapevole delle difficoltà di gestione della situazione, il SPTSA8000 potrà avvalersi del sostegno di associazioni attive nel settore (assistenti sociali, telefono azzurro, ecc.), che potranno fornire indicazioni sulle modalità più idonee per intrattenere le relazioni con il minore e la sua famiglia.

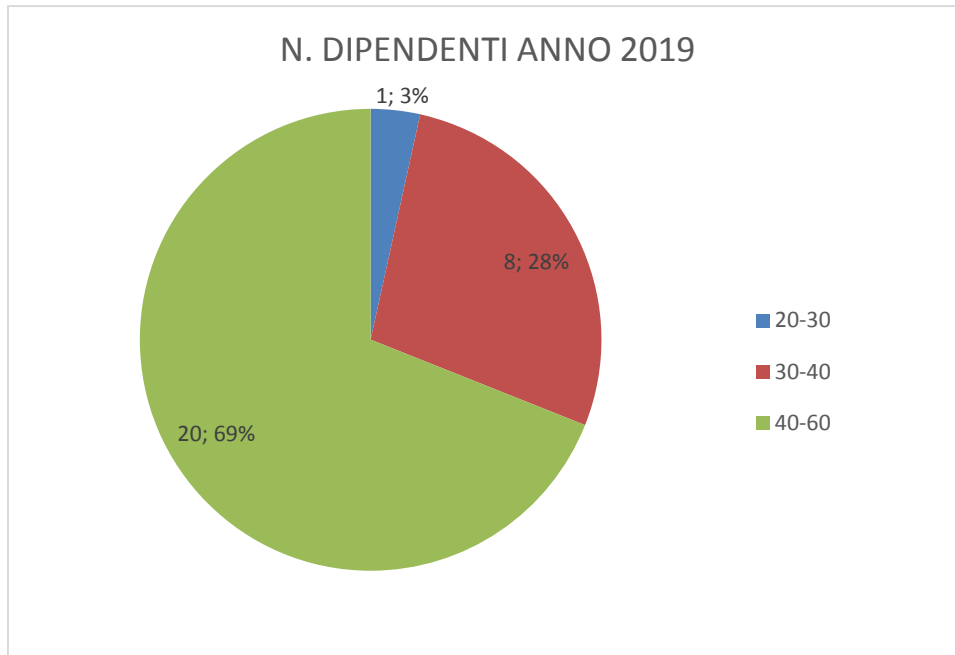
Per garantire che, anche erroneamente, vengano effettuate o iniziate pratiche di assunzione che non rispettino i presupposti e le regolamentazioni relative all'età del dipendente, è richiesta dalla società, al momento dell'assunzione copia di un documento d'identità.

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Nessun utilizzo di minori nelle attività lavorative	Lettere di assunzione	Ufficio del personale e Direzione	31-12-2020	No assunzioni di minori

Riportiamo per fasce d'età la composizione dell'organico al **30 giugno 2019**.

Fasce d'età dei lavoratori 20-30, 30-40, 40-60 anni.





Come si evince dai grafici sopra riportati la fascia d'età più elevata è quella compresa tra i 40-60 anni.

3.2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

OBIETTIVO: Miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e aumento della consapevolezza dei lavoratori riguardo all'utilizzo della norma SA8000.

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività.

L'azienda non effettua trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici, ecc.).

L'amministrazione richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari (carta d'identità, codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno, coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR, ecc.) e ne trattiene solo copia.

Al momento dell'assunzione, il personale viene informato sulle modalità per dare le dimissioni.

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Miglioramento continuo delle condizioni di lavoro	Numero Reclami (se presenti)	RGSA8000 e RLSA800	31-12-2020	0 al 30/06/2019
Aumentare la consapevolezza dei lavoratori riguardo all'utilizzo della norma SA8000	Utilizzo del modulo dedicato ai reclami come strumento propositivo per comunicare alla direzione eventuali esigenze	RGSA8000	31-12-2020	La direzione deve poter utilizzare eventuali reclami per apportare dei miglioramenti suggeriti dai lavoratori stessi

3.3 SALUTE E SICUREZZA

OBIETTIVO: Implementazione del Servizio di Prevenzione e Protezione. Individuazione e formazione dei preposti per i vari siti esterni (presidi) e riduzione del numero di infortuni.

Plona Giovanni S.r.l. assicura il massimo impegno nel garantire la salute e sicurezza sui propri luoghi di lavoro. A tale scopo la società si impegna a rispondere agli obblighi stabiliti dal D.Lgs.81-08 e ad attuare la valutazione dei rischi e la predisposizione di piani di miglioramento, mettendo in atto i provvedimenti volti ad assicurare l'incolumità dei lavoratori e la prevenzione delle malattie professionali.

Plona Giovanni S.r.l. si impegna affinché i luoghi di lavoro rispettino le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia, assicurando ai dipendenti condizioni ambientali adeguate per lo svolgimento delle proprie mansioni.

La società assicura la rilevazione e il monitoraggio degli infortuni e delle malattie professionali allo scopo di attivare opportune azioni correttive e di miglioramento e assicura ai propri dipendenti un'informazione e formazione di base, specifica e periodica, relativa ai rischi presenti.

Nel corso del 2019 NON si sono verificati infortuni.

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Mantenere a 0 il numero degli infortuni	Formazione specifica sui rischi	RSPD	31-12-2020	Ultimo infortunio nel 2017
Formazione preposti	Formazione specifica	RSPD	31-12-2020	Formazione addetti

3.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OBIETTIVO: Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva.

La presenza dei sindacati in **Plona Giovanni S.r.l.** è testimoniata dalla partecipazione dei lavoratori alle diverse organizzazioni sindacali.

Il totale dei lavoratori iscritti al sindacato è di 0 unità.

I rappresentanti sindacali comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Appositi spazi nelle bacheche aziendali sono destinati ad ogni componente sindacale per affiggere comunicazioni, avvisi, ecc. L'azienda mette a disposizione spazi adeguati per tenere assemblee dei lavoratori.

Di seguito si riporta il grafico relativo alle iscrizioni dei lavoratori ai sindacati suddivisi per singolo sito.

sito	C.G.I.L.	C.I.S.L.	U.I.L.
Corteno Golgi (BS)	0	0	0
San Bonifacio (VR)	0	1	0
Borgosatollo (BS)	1	0	0

OBIETTIVO	COME	RISORSE	SCADENZA	RESPONSABILE	INDICATORE
Continuare a consentire l'esercizio della libertà di associazione e al diritto alla contrattazione collettiva	Assenza limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva. -Facilitare incontri tra il personale e rappresentanti sindacali.	Rappresentanti dei lavoratori SA 8000 Rappresentanti sindacali	31-12-2020	Ufficio del personale	-N 2° persone iscritte al sindacato
Diffondere presso i dipendenti le informazioni in merito ai diritti in materia sindacale	Adibire appositi spazi per riunioni sindacali	Rappresentanti dei lavoratori SA 8000 Rappresentanti sindacali	31-12-2020	Ufficio del personale	Comunicazioni nelle bacheche dei vari siti

3.5 DISCRIMINAZIONE

OBIETTIVO: *Sensibilizzazione ed informazione del personale (con particolare attenzione nei confronti dei nuovi assunti) sui requisiti della norma SA8000 e sui contenuti del sistema di gestione della responsabilità sociale.*

Plona Giovanni S.r.l. non pratica alcuna discriminazione del personale nelle assunzioni, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni, nei licenziamenti o pensionamenti, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età. Per rendere evidente che non sono state poste in essere nessun tipo di forme di discriminazione, l'azienda ha provveduto a realizzare dei grafici considerando i seguenti elementi:

- ruolo ricoperto in azienda con distinzione tra uomo e donna per sito;
- persone assunte;
- persone dimesse;
- persone licenziate.

Si rileva che la presenza femminile in azienda è limitata non da volontà o scelta dell'azienda, ma nello specifico dalla tipologia di attività che viene svolta.

Ruolo ricoperto in azienda con distinzione tra uomo e donna

Sito di Corteno Golgi (BS)

Ruolo	UOMO	DONNA
dirigente	-	1
quadri	-	-
impiegati	-	2
operai	-	-

Persone assunte

Anno	Numero di persone
2017	0
2018	0
2019	0

Persone dimesse

Anno	Numero di persone
2017	0
2018	0
2019	0

Persone licenziate

Anno	Numero di persone
2017	0
2018	0
2019	0

Sito di Borgosatollo (BS)

Ruolo	UOMO	DONNA
dirigente	-	-
quadri	-	-
impiegati	1	-
operai	25	-

Persone assunte

Anno	Numero di persone
2017	13
2018	8
2019	3

Persone dimesse

Anno	Numero di persone
2017	5
2018	5
2019	0

Persone licenziate

Anno	Numero di persone
2017	0
2018	1
2019	0

Sito di San Bonifacio (VR)

Ruolo	UOMO	DONNA
dirigente	-	-
quadri	-	-
impiegati	-	-
operai	3	-

Persone assunte

Anno	Numero di persone
2017	0
2018	0
2019	0

Persone dimesse

Anno	Numero di persone
2017	0
2018	0
2019	2

Persone licenziate

Anno	Numero di persone
2017	0
2018	0
2019	0

3.6 PROCEDURE DISCIPLINARI

OBIETTIVO: *Diminuire l'applicazione delle sanzioni disciplinari sensibilizzando maggiormente il personale sul comportamento da tenere sul luogo di lavoro.*

L'azienda si astiene dall'utilizzo e/o sostegno di qualsiasi forma di punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, nonché abuso verbale nei confronti del proprio personale considerando tutto ciò contrario alla propria etica e cultura.

Plona Giovanni S.r.l. applica le procedure previste dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per le aziende del settore edile e metalmeccanico per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti.

Negli anni 2016-2018 è stata commisurata una sanzione disciplinare nei confronti di un dipendente per assenza ingiustificata.

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Diminuire l'applicazione delle sanzioni disciplinari sensibilizzando maggiormente il personale sul comportamento da tenere sul luogo di lavoro	Sensibilizzazione e informazione sul CCNL in materia di procedure disciplinari	Ufficio del personale	31-12-2020	Nel 2019 non è stata commisurata nessuna sanzione disciplinare nei confronti dei dipendenti.

3.7 ORARIO DI LAVORO

OBIETTIVO: Controllo mensile delle ore di straordinario, al fine di garantirne il mantenimento entro i limiti previsti dalla legge e dai requisiti della norma SA8000.

L'azienda si attiene a quanto stabilito per legge dal CCNL in merito all'orario di lavoro, ed i lavoratori sono stati debitamente informati sugli orari di lavoro previsti. In corrispondenza a periodi di picchi produttivi, i lavoratori possono effettuare delle ore di lavoro straordinario, debitamente retribuite.

Obiettivo 2019	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Monitorare il ricorso al lavoro straordinario	Elaborare un database dove registrare per ogni dipendente le ore di straordinario	Ufficio del personale	31-12-2019	N° di ore di straordinario per ciascun dipendente

3.8 RETRIBUZIONE

OBIETTIVO: Garantire una maggiore comprensione della busta paga.

Le retribuzioni del personale sono determinate sulla base del CCNL ed in funzione del livello di appartenenza. Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono il contratto a tempo indeterminato e determinato full-time.

L'azienda ha provveduto a consegnare a ciascun dipendente un prospetto contenente sia informazioni relative all'applicazione del CCNL e sia informazioni relative a tutti gli elementi che compongono la busta paga per poterne così garantire una maggiore comprensione.

Obiettivo 2020	Indicatori	Risorse e responsabilità	Tempi	Risultato
Garantire una maggiore comprensione della busta paga.	Modello busta paga	Ufficio del personale	31-12-2020	N° incontri con i dipendenti

Lo stipendio di importo più BASSO pagato in azienda nel mese di **giugno 2019** è pari a 1.487,00 € (netto busta paga).

Lo stipendio di importo più ALTO pagato in azienda nel mese di **giugno 2019** è pari a 3.086,00 € (netto busta paga).

4. SISTEMA DI GESTIONE

4.1 POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI

Il Senior management e la Direzione Generale, hanno definito una Politica scritta per informare il personale di aver scelto di rispettare lo standard SA 8000.

La società **Plona Giovanni S.r.l.**, da sempre impegnata a tutelare e proteggere i valori e i diritti dell'essere umano e consapevole dell'importanza e della rilevanza dei temi sociali nell'ambito della comunità in cui opera ha deciso di adottare un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale nel pieno rispetto delle leggi regionali, nazionali e delle norme internazionali sui diritti umani, nonché della norma SA 8000:2014.

Nell'ambito di quest'attività la società ha deciso di diffondere la propria politica ai lavoratori e a tutti gli stakeholders (quali clienti, fornitori, istituzioni, consumatori, associazioni, ecc.) affinché sia resa evidente la propria volontà di realizzare prodotti che assicurino la soddisfazione dei propri clienti e il risultato economico aziendale ma nel rispetto dei requisiti della norma SA8000 e del benessere collettivo.

E' volontà dell'azienda che i principi di responsabilità sociale siano condivisi da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura dei propri prodotti, e quindi perseguire l'eticità dell'intero sistema produttivo.

Tale forma di collaborazione è considerata fondamentale per costruire e mantenere attivi i rapporti commerciali con i propri fornitori.

Nello specifico la società si impegna a rispettare i seguenti principi: rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti/collaboratori, divieto di impiego di lavoro infantile, forzato e obbligato, rispetto del diritto alla sicurezza e salute sul luogo di lavoro, rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto, diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione e ad assicurare un adeguato sistema di monitoraggio periodico delle attività e dei risultati del sistema di gestione della responsabilità sociale.

Per garantire che la Politica di Responsabilità Sociale sia effettivamente documentata, implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, i supervisor l'azienda si impegna a porre in essere le seguenti azioni:

- realizzare un Sistema di Responsabilità Sociale conforme alla norma SA 8000;
- affiggere in bacheca, in visione a tutto il personale, una copia della presente politica;
- dare evidenza della politica nelle forme più opportune a tutte le altre parti interessate;
- ad effettuare riunioni periodiche con il Social Performance Team (SPT).

La Politica di Responsabilità Sociale è disponibile cliccando sul sito www.plonagiovanni.it.

Nello specifico la società al fine di garantire il pieno rispetto dei requisiti della norma SA8000 si è dotata di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale che comprende:

- la politica per la responsabilità sociale;
- organigramma e mansionario;
- le procedure elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA 8000;
- registrazioni che danno evidenza che il sistema è correttamente gestito (non conformità, azioni correttive, reclami, piano di monitoraggio fornitori, ecc.).

4.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

In data 12-10-2018 è stato costituito un Social Performance Team (SPT).

Il team include una rappresentanza equilibrata tra membri del management e rappresentanti dei lavoratori SA8000 (RLSA8000).

4.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

È stato predisposto uno schema di valutazione dei rischi aggiornato con il presente Bilancio Sociale, allegato alla presente.

4.4 ATTIVITA' DI MONITORAGGIO

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti della norma SA8000, vengono effettuate in **Plona Giovanni S.r.l.**, audit interni, attività di monitoraggio finalizzate a garantire l'idoneità del sistema stesso.

Il SPT provvederà a monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- ✓ la conformità allo standard;
- ✓ l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT.
- ✓ l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione e i requisiti dello standard.

Il SPT ha l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000.

Organizza, secondo un calendario definito e gestito con tabella monitoraggio fornitori, l'audit ai fornitori qualificati per verificare lo status di rispetto delle normative sul lavoro e dei requisiti SA8000.

Il SPT facilita anche la conduzione di audit interni periodici e predispone rapporti per il Senior Management sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate.

4.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE

Plona Giovanni S.r.l. si impegna a rendere note alle parti interessate le informazioni riguardanti le proprie performance in ambito etico - sociale, la propria Politica di Responsabilità Sociale e il Bilancio SA 8000.

A tale scopo la società utilizza in modo integrato le forme e gli strumenti ritenuti più idonei in funzione dell'oggetto dei destinatari della comunicazione (es. pubblicazione sul sito internet aziendale, bacheca, ecc.).

4.6 GESTIONE E RISOLUZIONE RECLAMI

Plona Giovanni S.r.l. ha stabilito una procedura scritta e un modulo reclami (PQ 11.00 e M 11.00.01) per la gestione dei reclami.

Tale procedura è resa accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo standard SA8000.

A tal fine l'azienda ha provveduto a predisporre apposite cassetture ubicate presso la sede di Corteno Golgi o da inviare tramite mail info@plonagiovannisrl.it.

Plona Giovanni S.r.l. non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

4.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

Nel caso di audit con o senza preavviso, svolti per certificare la conformità ai requisiti dello Standard, **Plona Giovanni S.r.l.** coopera pienamente con gli auditor esterni per definire la gravità e la frequenza di ciascun eventuale problema emerso nell'adeguamento allo Standard SA8000.

STAKEHOLDERS

Con il termine "Stakeholder" si fa riferimento ai soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, il quale si concretizza in una serie di aspettative sotto forma di esigenze informative, interessi di natura economica, ecc. L'azienda ha individuato i propri stakeholders in:

Stakeholders interni:

- Soci
- Dipendenti

Stakeholders esterni:

- Clienti
- Fornitori
- ASL
- INPS
- INAIL
- Ispettorato del Lavoro
- Comune di Corteno Golgi (BS), San Bonifacio (BS) e Borgosatollo (VR)
- Provincia di Brescia e Verona
- Regione Lombardia e Veneto
- Organizzazioni Sindacali
- Istituti di Credito ed altri enti finanziatori
- Vigili del Fuoco
- Enti di Certificazione

- ONG (Unicef, Agbalt)
- Investitori

In relazione a questi stakeholders le aspettative attese dall'azienda come risultato dell'adozione della norma SA8000 possono essere così sintetizzate:

- garantire l'affidabilità e tutelare l'immagine dell'azienda, in relazione al rispetto dei diritti umani dei lavoratori, attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale;
- generare maggiore fiducia nell'azienda da parte dei clienti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- armonizzare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (assistenza, controllo della sicurezza, previdenza, ecc.);
- monitorare il comportamento socialmente responsabile dei propri fornitori.

4.8 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

E' in essere nel SG Integrato la procedura PG 83.01, per la tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse.

Il SPT garantirà che queste azioni siano realmente applicate.

Il RGSA8000, membro del SPT mantiene nel proprio Sistema Gestione Integrato le registrazioni che comprendono la sequenza temporale e l'elenco delle non conformità relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.

4.9 FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITÀ

Plona Giovanni S.r.l. provvede ad effettuare attività formative di sensibilizzazione continua sulle seguenti tematiche:

- Presentazione norma SA8000.
- Requisiti della norma SA8000.
- Obiettivi e Politica del Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.
- Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale.

A tutto personale è stato distribuito un opuscolo illustrativo relativo ai principi della norma.

Inoltre nei confronti dei lavoratori viene effettuata da parte di un docente esterno una formazione più specifica sui principi della norma SA800.

4.10 GESTIONE DEI FORNITORI E SUBFORNITORI

L'azienda ha definito ed implementato una procedura di valutazione della capacità dei fornitori e subfornitori di soddisfare i requisiti dello standard SA 8000 (M 74.01.01 e M 74.01.02).

Plona Giovanni S.r.l. ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale e di conseguenza ha richiesto, di conformarsi ai requisiti della norma SA8000, mediante la compilazione del questionario di autovalutazione e la dichiarazione di impegno.

Infine sono state previste ulteriori forme di coinvolgimento dei fornitori tra le quali verifiche mirate presso i fornitori stessi ed attività di sensibilizzazione.

Gestire le comunicazioni all'interno e all'esterno dell'Azienda e il flusso delle informazioni.

5. DATA DI AGGIORNAMENTO

I dati contenuti nel presente Bilancio Sociale sono stati aggiornati al **30-06-2019**.