

BILANCIO SA8000

BILANCIO SA8000: 2014

Periodo Riferimento: 2023

Data Emissione: 03 aprile 2024

| REV. | DATA | DESCRIZIONE | REDATTO RGI | VERIFICATO DG | APPROVATO DG |
|------|----------------|-------------------------|-----------------|---------------|--------------|
| 1 | 03 aprile 2024 | Emissione con dati 2023 | Sabrina Mesisca | | |
| 0 | 10 marzo 2023 | Prima emissione | | | |

Gianluca Privitera

BILANCIO SA8000

INDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUZIONE | 3 |
| 2. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER) E DELLE LORO ASPETTATIVE..... | 4 |
| 3. RAPPRESENTANTI DELLA GALVANINA | 5 |
| 4. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE | 5 |
| 5. BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI DELLA NORMA SA8000 | 6 |
| 5.1 Lavoro infantile | 6 |
| 5.2 Lavoro obbligato..... | 6 |
| 5.3 Salute e Sicurezza | 7 |
| 5.4 Libertà di associazione | 8 |
| 5.5 Discriminazione | 9 |
| 5.6 Pratiche disciplinari | 10 |
| 5.7 Orario di lavoro | 10 |
| 5.8 Retribuzione..... | 11 |
| 5.9 Sistema di gestione..... | 11 |

BILANCIO SA8000

1. INTRODUZIONE

Situata sulle colline riminesi, Galvanina prende il nome dall'omonima fonte di acqua minerale.

È qui che, un secolo fa, inizia l'attività di imbottigliamento di acqua Galvanina: prima come produzione artigianale, poi come vera e propria azienda industriale.

Oggi Galvanina gestisce tre impianti produttivi situati in centro Italia: Galvanina e San Giuliano presso le omonime fonti in provincia di Rimini e Apecchio presso la sorgente Val di Meti negli Appennini centrali.

L'azienda è rinomata per la sua continua ricerca nel miglioramento della qualità, l'uso dei migliori ingredienti, la sostenibilità e l'attenzione artigianale ai dettagli.

Galvanina produce e imbottiglia acqua minerale, acqua aromatizzata, bibite biologiche e mixer, oltre a tè freddi.

Con il proprio marchio, o con marchi di importanti catene di distribuzione al dettaglio di alta qualità, Galvanina è presente in oltre 50 paesi al mondo.

Nell'intraprendere una strategia ed un percorso fondati su principi di responsabilità sociale, la GALVANINA SpA ha individuato nello standard SA8000 lo strumento più idoneo ad attestare come tutti i servizi forniti siano effettuati nel pieno rispetto dei diritti umani.

La GALVANINA SpA avendo infatti in debita considerazione requisiti e leggi nazionali, ritenendo di soddisfare i requisiti di responsabilità sociale dello standard e gestendo eticamente le proprie attività, ritiene che la Certificazione etica SA8000 consenta in modo corretto, trasparente e veritiero di affrontare e governare l'impatto sociale della propria organizzazione.

La SA8000, abbinata all'applicazione del D. Lgs 81/08 e di un sistema di gestione salute e sicurezza conforme ai requisiti ISO 45001 e alla promozione della salute nei posti di lavoro, rappresenta una forma di autocontrollo delle attività, e allo stesso tempo, uno strumento di benchmarking in cui gli *stakeholder* possano riporre la propria fiducia, nonché portare vantaggi sociali ed economici in termini di aumento della produttività, della qualità dei servizi erogati, maggior partecipazione dei lavoratori e del loro benessere fisico, mentale e sociale, e non solo come assenza di infermità e/o disagio.

Si ritiene che un programma di questo genere che stimola e promuove l'adozione di comportamenti socialmente responsabili all'interno dell'organizzazione e presso la catena dei fornitori in un'ottica di miglioramento continuo crei un circolo virtuoso che produce effetti positivi anche verso l'esterno, generando un vettore di sviluppo sociale ed economico sul territorio.

In virtù di queste considerazioni, la Direzione della GALVANINA intende mantenere:

- La conformità a tutti i requisiti della norma (lavoro infantile, lavoro obbligato, salute sicurezza, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, discriminazione, procedure

BILANCIO SA8000

- disciplinari, orario di lavoro, retribuzione, sistema di gestione) nonché a quelli sottoscritti;
- La conformità alle leggi nazionali, alle altre leggi vigenti e a rispettare i principi delle *Convenzioni ILO (International Labour Organization)*, la *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani*, la *Convenzione ONU dei Diritti del Bambino*, la *Convenzione ONU per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne*;
 - L'impegno al miglioramento continuo nell'adozione di comportamenti socialmente responsabili;
 - L'impegno a documentare, implementare, mantenere attiva, comunicare e rendere accessibile la politica integrata a tutti gli stakeholder interni (personale, amministratori,) ed esterni (comunità, gruppi di interesse, istituzioni).

2. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDERS) E DELLE LORO ASPETTATIVE

La GALVANINA S.p.A. ha coinvolto, in un processo graduale, gli stakeholder di riferimento, vale a dire tutti quei soggetti che hanno un interesse nella vita e nell'azione della GALVANINA:

1) Lavoratori

Al fine di facilitare la comprensione della norma ed illustrare il percorso intrapreso, tutti i lavoratori hanno ricevuto una specifica comunicazione ed il testo della norma SA8000: 2014. Un dossier informativo sulla norma SA8000 è consultabile presso la sede della GALVANINA da parte di tutti i lavoratori.

Sono stati svolti incontri formativi di approfondimento; in particolare, sia al personale in forza che ai nuovi assunti, al riguardo della norma SA8000: 2014.

2) Associazioni di settore, sindacati

Le associazioni di settore (Cna, CGIL...) sono state adeguatamente informate sull'acquisizioni della Certificazione Integrata con l'etica SA8000: 2014 e i sindacati interni coinvolti attivamente come rappresentanti dei lavoratori per la responsabilità sociale nell'ambito del sistema di gestione conforme ai requisiti SA 8000

3) Pubblica Amministrazione ed Enti locali

La GALVANINA S.p.A. continua ad individuare nei decisori della Pubblica Amministrazione e degli Enti locali i partner ideali nella diffusione dei temi legati alla responsabilità sociale; tali organismi sono stati coinvolti in un processo di comunicazione.

BILANCIO SA8000

4) Clienti

I Clienti consolidati sono informati della Certificazione del Sistema Integrato con informative specifiche e attraverso la messa a disposizione della politica di responsabilità sociale nel sito internet aziendale – strumento di comunicazione attiva dell'azienda.

Di volta in volta i nuovi Clienti sono informati.

5) Fornitori

Per Tutti i Fornitori si è attivato un processo di qualifica attraverso

- La sottoscrizione di un codice di condotta che prevede la sottoscrizione di un impegno al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale riportati nelle norme di riferimento
- Un'autovalutazione dello stato dell'arte richiesta al fornitore sui temi di responsabilità sociale
- Nel corso dell'anno del 2023 è stato svolto un audit di seconda parte, presso un fornitore.

3. RAPPRESENTANTI DELLA GALVANINA

La GALVANINA SpA ha definito i ruoli delle persone che hanno l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000: 2014. La struttura organizzativa e il Social Performances Team sono formalizzati all'interno di un documento di nomina specifica presente e disponibile presso i locali aziendali.

Nel corso del 2023 la composizione del Social Performance Team è stata variata a seguito di cambiamenti nell'organico aziendale.

Per i nuovi membri è stata effettuata attività di formazione, come riportato nel verbale dell'SPT.

4. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il Bilancio SA8000 nasce in risposta alla volontà di integrare la documentazione relativa alle attività poste in essere dalla Certificazione etica SA8000 con un documento in grado di rispondere ai requisiti sistemici della norma relativi al "Riesame della Direzione" ed alla "Comunicazione esterna" e che sia dunque in grado di illustrare la socialità dell'azienda nei rapporti con il contesto che la ospita e con i suoi interlocutori, oggi comunemente definiti stakeholder.

Il presente Bilancio SA8000 testimonia la partecipazione delle parti sociali alle scelte compiute dalla GALVANINA nella scelta delle strategie e delle politiche da attuare.

Il documento fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e le confronta con obiettivi interni e con valori esterni di riferimento.

Oltre a fornire lo strumento necessario per effettuare il riesame interno, il Bilancio SA8000 riferisce in modo efficace ed espressivo gli orientamenti e le indicazioni programmatiche sui risultati sociali dell'azienda e le ipotesi di miglioramento rispetto ai requisiti della norma SA8000 focalizzando l'attenzione al rapporto con gli interlocutori, e la volontà di contribuire, con responsabilità, allo sviluppo del tessuto economico locale.

BILANCIO SA8000

5. BILANCIO IN RELAZIONE AI SINGOLI REQUISITI DELLA NORMA SA8000

5.1 Lavoro infantile

All'interno della GALVANINA SpA sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico.

GALVANINA SpA, non ha mai utilizzato, né utilizza, ne utilizzerà e né favorisce lavoro infantile e minorile e, data la specificità dei servizi erogati. Nel caso vi sia necessità di introdurre un minore nel proprio organico, il suo inquadramento rispetterà tutti i dettami di tutela normativa e verranno condotte le specifiche valutazioni di rischio minori.

Qualora si riscontri in azienda la presenza di lavoro minorile, sia nell'ipotesi di non funzionamento dei meccanismi di assunzione definiti nei confronti dei fornitori, la GALVANINA SpA ha definito una procedura di rimedio che consiste nell'immediata segnalazione del fatto all'Assistente sociale del Comune di appartenenza, nonché alle autorità competenti, inoltre, nella procedura specifica si definiscono le modalità del sostegno economico nell'educazione scolastica.

Il monitoraggio di assenza del lavoro minorile è svolto costantemente, attraverso indicatori, dai quali è possibile evidenziare che anche nell'anno 2023 non sono pervenute anomalie riconducibili all'utilizzo del lavoro infantile e minorile.

L'azienda per quanto riguarda l'effettuazione della formazione obbligatoria sia interna che esterna, fa riferimento al relativo articolo del CCNL di categoria.

La percentuale di ore di formazione effettuate per i neoassunti con contratto di apprendistato, corrisponde alle ore di formazione pianificate per il 2023 e predisposte dal CCNL.

5.2 Lavoro obbligato

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

La GALVANINA SpA:

- è in regola con la Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori.
- non attua né favorisce il lavoro forzato.
- rispetta lo Statuto dei Lavoratori.

BILANCIO SA8000

Al momento dell'impiego, l'Ufficio del Personale fornisce agli interessati, copia del contratto, copia della norma SA 8000, copia della Politica Aziendale, formazione sulla sicurezza e SA8000, Report e sui risultati conseguiti dal sistema SA8000.

In ottemperanza a quanto previsto dalla legislazione cogente e contrattuale in materia, provvede ad erogare anticipi sul TFR nei casi concessi e quando tale richiesta sia eseguita in modo formale, ma mai utilizza prestiti in denaro per "legare" i dipendenti. L'azienda provvede anche ad illustrare al dipendente le modalità di lettura della busta paga in modo che egli verifichi che non sono presenti trattenute illegali.

Nell'anno 2023 non sono state rinvenute segnalazioni, o anomalie, riconducibili all'utilizzo del lavoro obbligato, analogamente agli anni precedenti.

5.3 Salute e Sicurezza

La GALVANINA SpA garantisce ai propri lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ha intrapreso adeguate misure negli ultimi periodi, con uno sforzo notevole sia economico che di impegno di risorse umane, per prevenire incidenti e danni alla salute che possano verificarsi in relazione al lavoro, minimizzando per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo inerente l'ambiente di lavoro.

La GALVANINA SpA ha applicato tutte le procedure minime di sicurezza per garantire un margine di incolumità ai propri lavoratori. Tutti gli addetti ai lavori, secondo quanto previsto dalla norma e per ogni settore di servizio sono previsti i sistemi di sicurezza adeguati, quali l'uso dei Dispositivi di Protezione Individuali. I lavoratori della GALVANINA SpA sono regolarmente sottoposti a visite mediche periodiche come previsto dalla legge vigente e a corsi di formazione così come previsto dalla stessa legge.

BILANCIO SA8000

Sicurezza e Formazione

Ai nuovi assunti viene fatto un addestramento iniziale seguito da incontri formativi periodici. Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza.

Le materie trattate nel sono le seguenti:

- rischi connessi all'attività svolta;
- misure di protezione e prevenzione;
- rischi specifici a cui è sottoposto ogni addetto;
- normativa di sicurezza e disposizioni in materia;
- procedure inerenti il pronto soccorso e la lotta antincendio;
- le figure del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del medico.

L'implementazione e il miglioramento del sistema sicurezza vengono tenuti sotto controllo attraverso l'utilizzo dei seguenti indicatori:

- soddisfazione del dipendente sulla sicurezza, monitoraggio delle segnalazioni
- presenza di sanzioni/contestazioni
- n° infortuni e malattie professionali
- n° di mancanti incidenti

Nell'anno 2023 non vi sono state segnalazioni da parte dei dipendenti, quanto meno sanzioni e contestazioni.

Sono stati rinvenuti due infortuni (uno sul lavoro e uno in itinere), con indice di gravità pari a 0.21.

5.4 Libertà di associazione

La GALVANINA SpA rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva, inoltre mette a disposizione dei dipendenti una sala per quando riunirsi. Attualmente vi sono dipendenti iscritti ai sindacati ed è presente adeguata rappresentanza sindacale nell'ambito dell'azienda che partecipano attivamente al sistema di gestione. La possibilità di partecipazione agli scioperi da parte dei lavoratori è dichiaratamente garantita dalla GALVANINA SpA e le ore perse per sciopero sono di regola quelle relative alla partecipazione a scioperi generali nazionali, mentre non sono stati mai stati indetti scioperi relativi a vertenze sindacali interne alla GALVANINA SpA.

Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni. Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni dovrebbe favorire l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

L'obiettivo di Galvanina è migliorare il clima di collaborazione interno e il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nel sistema di gestione della SA8000.

Attraverso i rappresentanti dei lavoratori Galvanina monitora se vi sono anomalie riconducibili alla mancanza della libertà di associazione.

Come per i precedenti anni, anche nell'anno 2023 possiamo dire di non aver riscontrato anomalie e segnalazioni.

Non sono state rinvenute inoltre, vertenze sindacali.

BILANCIO SA8000

L'auspicio è quello di confermare tale parametro anche per l'anno 2024.

| |
|------------------------|
| BILANCIO SA8000 |
|------------------------|

5.5 Discriminazione

La GALVANINA SpA garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. E' anzi, una specificità della GALVANINA SpA avere particolare attenzione per le minoranze, le forze deboli e le persone in difficoltà.

Pertanto, assunzioni, retribuzioni, accesso alla formazione, promozioni, licenziamenti e pensionamenti non vengono mai effettuati sulla base di politiche discriminatorie o criteri relativi a razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale, affiliazione politica, stato civile, responsabilità familiari o nascita.

Proprio per l'attenzione nei confronti dei temi della discriminazione e partendo da considerazioni di genere l'azienda ha scelto di implementare un sistema di gestione sulla parità di genere ottenendo la certificazione ai sensi della recentissima PdR 125:2022

La GALVANINA SpA non permette comportamenti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

Nell'anno 2023 è stato riscontrato un aumento del numero dei dipendenti, con un conseguente aumento del numero dei dipendenti iscritti ai sindacati e del numero di dipendenti donna.

Inoltre, il numero di assunti appartenente a categorie protette è salito da 0 a 4 rispetto all'anno 2022.

Anche il numero di dipendenti che usufruiscono della legge L 104/92 ha subito un incremento.

Tutti gli indicatori, compresi gli indicatori sui dipendenti, sono disponibili in azienda per una verifica.

| |
|------------------------|
| BILANCIO SA8000 |
|------------------------|

5.6 Pratiche disciplinari

La GALVANINA SpA si astiene naturalmente dal ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

I provvedimenti disciplinari adottati dalla GALVANINA SpA sono in regola con il CCNL del settore.

Tra i possibili provvedimenti disciplinari previsti utilizzata lettere di richiamo che vengono inviate dopo alcuni richiami verbali effettuati dal responsabile.

Il direttore del personale conserva e archivia copia delle lettere di reclamo inviate e relativa risposta; ogni lettera di reclamo viene sottoposta per approvazione di conformità al consulente del lavoro. Le lettere di richiamo vengono redatte e firmate da RGI.

Ma ciò che viene maggiormente incentivato è la comunicazione e la relazione.

Nella maggior parte dei casi le lettere di richiamo vengono mandate per gravi motivi contemplati sia dal contratto collettivo di categoria quali l'assenza ingiustificata, per abbandono del luogo di lavoro, per comportamenti scorretti.

Nell'anno 2023 sono stati rinvenuti n.2 richiami scritti per comportamenti scorretti.

A tali richiami non sono susseguite multe, sospensioni, licenziamenti disciplinari o vertenze.

L'obiettivo di Galvanina è diminuire l'utilizzo dei provvedimenti disciplinari, ed è verificato attraverso un indicatore che tiene in considerazione se vi sono anomalie riconducibile all'attuazione dei provvedimenti disciplinari intrapresi.

5.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro svolto dal lavoratore risulta di norma costituito da un monte ore mensile necessario allo svolgimento delle funzioni e/o attività per cui lo stesso è stato inserito per la mansione che svolge. La GALVANINA SpA si conforma all'orario di lavoro previsto dalle leggi nazionali.

Per picchi lavorativi, derivanti da possibili ordini di fornitura, LA GALVANINA SpA potrebbe eseguire lavoro straordinario nel rispetto del CCNL.

Gli straordinari vengono monitorati mensilmente.

Dal monitoraggio è possibile evidenziare che nell'anno 2023 non sono state superate le 12 ore di straordinario settimanale, così come previsto dalla norma SA8000.

BILANCIO SA8000

Il lavoro straordinario è sempre volontario e, di comune accordo con i lavoratori, le eventuali ore lavorative extra vengono retribuite come stabilito da contratto.

La GALVANINA SpA pianifica le varie fasi di lavoro al fine di non sottoporre il personale a stress psico-fisico che potrebbe influire negativamente sullo stato di salute.

Il piano delle ferie viene pianificato in anticipo di comune accordo. Inoltre, pur essendoci dipendenti che, nel corso degli anni, hanno accumulato ferie e permessi, è in atto un piano di riduzione che, nel corso del 2023 ha dato esito positivo.

5.8 Retribuzione

La GALVANINA SpA garantisce l'applicazione dei salari dei CCNL del settore, il quale è sufficiente a coprire i bisogni essenziali dei lavoratori.

Nell'anno 2023, utilizzando i dati ISTAT è stato calcolato il basic living wage, dal quale non sono emerse anomalie riconducibili alla retribuzione.

La GALVANINA SpA garantisce che la composizione dei salari e delle indennità sia sempre indicata con chiarezza, che questi ultimi siano corrisposti tramite bonifico bancario, e che la busta paga dei lavoratori viene consegnata personalmente dal RGI che in caso di spiegazioni è a disposizione e tramite app aziendale.

La GALVANINA SpA garantisce che non vengono stipulati accordi di lavoro e programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento dei suoi obblighi - in base alla normativa vigente sul lavoro e sulla sicurezza sociale.

Proprio in ragione dell'applicazione dei CCNL tali stipendi risultano sufficienti a garantire le esigenze di base del personale. I contratti aziendali sono visionabili ed accessibili in Azienda.

5.9 Sistema di gestione

La Direzione di LA GALVANINA SpA ha definito la **politica aziendale per la qualità, la responsabilità sociale e la sicurezza** sottoscritta per approvazione dal legale rappresentante di LA GALVANINA SpA.

BILANCIO SA8000

Il documento affisso presso la sede dell'azienda e redatto in modo comprensibile a tutti i lavoratori, comprende l'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti della norma, alle leggi nazionali e ai documenti internazionali e a effettuare un continuo monitoraggio delle attività e dei risultati nell'ottica del miglioramento continuo.

La politica è comunicata alle parti interessate con particolare attenzione al luogo di lavoro ed è compresa da tutti i lavoratori.

La GALVANINA SpA individua come strumento fondamentale per la corretta applicazione del sistema di gestione SA 8000 il **riesame periodico della Direzione**.

Il riesame interno, quale strumento della Direzione per verificare periodicamente l'adeguatezza, l'efficacia e l'appropriatezza del sistema implementato ai requisiti della norma, si basa sull'individuazione di indicatori significativi e rilevanti che permettono di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi posti e la definizione dei nuovi obiettivi che l'organizzazione si pone.

Gli indicatori e gli obiettivi costituiscono la base del presente bilancio SA 8000 e consentono la verifica e il monitoraggio costante della *performance* dell'organizzazione.

Pertanto, il presente bilancio SA 8000 viene aggiornato annualmente riportando una sintesi dei risultati raggiunti e dettagliati nel riesame della direzione.

La **pianificazione e l'implementazione** del Sistema di Responsabilità Sociale vede direttamente coinvolte nel dialogo le parti interessate (lavoratori, istituzioni, clienti, sindacati, enti e associazioni).

Per quanto riguarda la norma SA 8000, sono state realizzate attività di formazione annuale allo scopo di informare sui contenuti della norma stessa, lo standard è affisso in bacheca e disponibile a tutti su intranet.

Per il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati sono stati pianificati, ed eseguiti, due audit interni nel corso del 2023, per valutare l'efficacia del SRS e l'appropriatezza delle azioni previste per la pianificazione e implementazione dei requisiti della norma.

Nell'anno 2023, oltre alle 2 verifiche ispettive interne per valutare l'efficacia dello standard SA8000, sono state eseguite due verifiche esterne da parte dell'ente SGS (stage 2 di certificazione e sorveglianza).

E' stata inoltre eseguita una verifica ispettiva ai fornitori.

BILANCIO SA8000

Per quanto riguarda il **controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori**, la GALVANINA SpA ha fatto impegnare i stessi ai requisiti della norma SA 8000 con la lettera d'impegno.

Al mese di aprile 2024, il totale dei fornitori risulta n.172. Ad ognuno di questi è stato sottoposto un questionario e un'autodichiarazione del rispetto dei principi della norma SA8000.

Il tasso di partecipazione è stato al di sotto del 50%. Al fine di migliorare questo parametro, nel 2024 il questionario verrà sottoposto attraverso form online.

Infine per quello che riguarda **le problematiche e le azioni correttive** è stata predisposta ed è attiva una procedura per la gestione dei reclami dei lavoratori che consiste nel posizionamento di cassette per la raccolta dei reclami, firmati o in forma anonima, presso la sede della GALVANINA; i lavoratori sono stati altresì informati circa la possibilità di inoltrare reclami, firmati o in forma anonima, sia al Rappresentante dei lavoratori SA 8000 sia direttamente dalla direzione durante le sedute formative. Per tale procedura è possibile utilizzare la mail dedicata spt@galvanina.com totalmente anonima, i lavoratori sono stati formati ed informati in merito.

La GALVANINA si impegna in questo modo a trovare rimedi e azioni correttive adeguate che siano appropriate alla natura e alla gravità di ogni non conformità rilevata dal personale e dalle parti interessate.

Per la **comunicazione rivolta agli interlocutori interni ed esterni** della GALVANINA SpA l'azienda ha individuato nello standard SA8000 lo strumento più idoneo ad attestare come tutti i servizi forniti di LA GALVANINA SpA siano effettuati nel pieno rispetto dei diritti umani.

La GALVANINA SpA avendo infatti in debita considerazione requisiti e leggi nazionali, ritenendo di soddisfare i requisiti di responsabilità sociale dello standard e gestendo eticamente le proprie attività, ritiene che la Certificazione etica SA8000 consenta in modo corretto, trasparente e veritiero - di affrontare e governare l'impatto sociale della propria organizzazione.

BILANCIO SA8000

Piano di comunicazione

La GALVANINA SpA prevede che vengano stabilite e mantenute attive procedure per comunicare regolarmente, a tutte le parti interessate, i dati e le altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della Norma SA8000 compresi anche i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio. Il Piano verrà elaborato sulla base di una strategia che prevede:

- a) La Comunicazione interna;**
- b) La Comunicazione esterna.**

A) Comunicazione interna

La comunicazione interna viene implementata affinché i requisiti della Norma SA8000 e l'implementazione del Sistema di Responsabilità sociale siano compresi a tutti i livelli; la comunicazione interna è altresì connessa alla motivazione dei soci/lavoratori i quali saranno più motivati allo sviluppo del Sistema di Responsabilità sociale se opportunamente informati sulla politica aziendale in merito alla SA8000.

La comunicazione interna è strettamente connessa al punto 9.5 della Norma (Pianificazione ed Implementazione) e segue le medesime modalità di attivazione:

- Predisposizione di incontri formativi per i neoassunti;
- Distribuzione di copia della Norma SA8000 e materiale informativo ai neoassunti;
- Formazione del personale di nuova assunzione e temporaneo;
- Redazione e diffusione del Bilancio SA8000.

La comunicazione interna è al centro anche dell'attività del Social Performance Team, che periodicamente di riunisce e periodicamente effettua incontri / riunioni con gruppi di lavoratori e/o con a totalità degli stessi, allo scopo di creare un momento comune dove poter raccogliere eventuali segnalazioni, spunti di riflessione, reclami. Naturalmente questo strumento collettivo si va ad aggiungere allo strumento di segnalazioni anonime presente in azienda (cassetta della soddisfazione) e-mail dedicata (riportata nella box).

Il Bilancio rappresenta uno strumento di rendicontazione, il quale, analizzando i requisiti della norma SA8000, e l'andamento annuale dell'organizzazione, consente di realizzare una strategia di comunicazione diffusa e trasparente.

I Report semestrali e il Bilancio sociale saranno distribuiti a tutti i lavoratori interessati secondo le seguenti modalità:

- incontri con i lavoratori per illustrare i contenuti del Report e distribuzione del documento ai lavoratori partecipanti agli incontri;
- messa a disposizione di una copia cartacea in ufficio/bacheche/intranet.

BILANCIO SA8000

| STAKEHOLDER INTERNI | | | CANALI DI COMUNICAZIONE | | | |
|---------------------|------------------------|-------------------------------|-------------------------|-----------|----------------------|------------------------|
| | DETTAGLIO | CONSEGNA A MANO/FILE VIA MAIL | RIUNIONI INFO/FORM. | ASSEMBLEA | AFFISSIONE N BACHECA | PUBBLICAZIONE INTRANET |
| Lavoratori | SPT | X | X | | X | |
| | HSE Manager | X | X | | X | |
| | RL SA 8000 | X | X | | X | |
| | Sustainability Manager | X | X | | X | |
| | RSPP | X | X | | X | |
| | RLS | X | X | | X | |
| Collaboratori | Collaboratori | X | X | | X | |

B) Comunicazione esterna

La Comunicazione esterna ha l'obiettivo di fornire a tutte le parti interessate (*clienti, fornitori, ONG, mass-media, enti pubblici, sindacati etc;*) i dati e tutte le altre informazioni riguardanti la performance della GALVANINA SpA, in merito all'implementazione della Norma SA8000.

La comunicazione esterna attualmente viene attuata attraverso i seguenti strumenti:

| STAKEHOLDER esterni | CANALI DI COMUNICAZIONE | | |
|---|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | SITO INTERNET | COMUNICAZIONI VERBALI | COMUNICAZIONI SCRITTE |
| Clienti | X | X | X |
| Fornitori | X | X | X |
| Pubblica amministrazione, enti locali, sindacati | X | X | X |
| parti sociali, associazioni datoriali | X | X | X |
| terzo settore (associazioni, enti assistenziali, organizzazioni non profit) | X | X | X |

L'azienda garantisce l'**accesso alla verifica** sulla conformità ai requisiti SA 8000 delle parti interessate e comunque, l'organizzazione si impegna a soddisfare tale accesso nelle modalità definite contrattualmente, coinvolgendo nel processo di diffusione dei dati e delle informazioni anche i propri fornitori.

Tutti gli aspetti del SRS fino a qui descritti, il percorso di adeguamento alla norma e il grado di funzionamento trovano evidenza nelle **registrazioni** (allegati e documenti conservate presso la sede dell'organizzazione e accessibili a tutte le parti interessate).

gp

BILANCIO SA8000

Tutti gli indicatori utilizzati per verificare l'efficacia dei requisiti della norma SA8000 sono disponibili in azienda.