

# EUROLOGISTICA SPA



da Bologna... in tutta Europa

**€UROLOGISTICA**

# **BILANCIO SOCIALE**

**SECONDO LA NORMATIVA SA 8000:2014**

**ANNO 2016**

## INDICE

<b>1. Generalità</b>	<b>pag. 4</b>
<b>1.1 Storia della nostra società</b>	<b>pag. 4</b>
<b>1.2 Servizi</b>	<b>pag. 5</b>
<b>1.3 Struttura</b>	<b>pag. 6</b>
<b>2. La nostra politica integrata (Iso9001-SA8000)</b>	<b>pag. 7</b>
<b>2.1 Le nostre parti interessate</b>	<b>pag. 9</b>
<b>2.2 Metodologia</b>	<b>pag. 10</b>
<b>2.3 Obiettivi</b>	<b>pag. 10</b>
<b>2.4 La documentazione del sistema di gestione</b>	<b>pag. 11</b>
<b>2.5 Social Performance Team (SPT)</b>	<b>pag. 11</b>
<b>2.6 Coinvolgimento del personale</b>	<b>pag. 12</b>
<b>2.7 Composizione della società</b>	<b>pag. 12</b>
<b>3. La Relazione sociale (punti della norma)</b>	<b>pag. 12</b>
<b>3.1 Lavoro minorile</b>	<b>pag. 12</b>
<b>3.2 Lavoro obbligato</b>	<b>pag. 13</b>
<b>3.3 Sicurezza</b>	<b>pag. 14</b>
<b>3.4 Libertà di assoc. e diritto alla contratt. Collettiva</b>	<b>pag. 15</b>
<b>3.5 Discriminazione</b>	<b>pag. 15</b>
<b>3.6 Pratiche disciplinari</b>	<b>pag. 17</b>
<b>3.7 Orario di lavoro</b>	<b>pag. 17</b>
<b>3.8 Retribuzione</b>	<b>pag. 17</b>
<b>3.9 Rappresentanti</b>	<b>pag. 18</b>
<b>3.10 Pianificazione e implementazione</b>	<b>pag. 19</b>
<b>3.11 Controllo della catena di fornitura</b>	<b>pag. 19</b>
<b>3.12 Problematiche ed azioni correttive</b>	<b>pag. 19</b>
<b>3.13 Comunicazioni</b>	<b>pag. 20</b>
<b>3.14 Verifiche Ispettive esterne</b>	<b>pag. 20</b>
<b>3.15 Obiettivi di miglioramento</b>	<b>pag. 20</b>
<b>3.16 Conclusioni</b>	<b>pag. 21</b>

## 1.Generalità

L'ottica di Eurologistica Spa è quella di evidenziare le logiche imprenditoriali che stanno alla base dello sviluppo della società, logiche improntate alla trasparenza nei rapporti fra società e propri dipendenti e collaboratori ed efficacia nell'erogazione del servizio con i clienti in essere. Tale politica imprenditoriale viene evidenziata attraverso la realizzazione di un sistema di gestione delle risorse umane, secondo la normativa SA 8000. Il Bilancio di Responsabilità Sociale SA8000 ha una periodicità di redazione annuale e riporta i valori, le situazioni e gli obiettivi della Società nel campo delle relazioni sociali ed etiche.

È elaborato in conformità ai requisiti della norma SA8000, che indica come affrontare tali aspetti in modo sistematico.

Il documento comprende sia la politica, che il riesame della Direzione, finalizzati a definire, verificare, correggere e migliorare l'impegno di Eurologistica per la responsabilità sociale d'impresa.

Il Bilancio Sociale SA8000, infatti, presenta una duplice valenza:

1. è uno strumento di gestione per la Direzione, in quanto misura le prestazioni nel campo sociale, permettendo così di prendere decisioni più accurate e coerenti nel medio- lungo termine;
2. è un mezzo di comunicazione, perché informa e raccoglie informazioni dai soggetti interessati.

### 1.1 Storia della nostra società

**Eurologistica S.p.a.** nasce nell'anno 1998 ed inizia l'attività di presa/autotrasporto/consegna, come partner di un'azienda leader nella fornitura di generi alimentari confezionati per discount, con due automezzi a bilico. L'area di lavoro è da Bologna verso l'Emilia Romagna, la Toscana, il Lazio, la Puglia perché il cliente ha a Bologna il terminale -piattaforma -di carico. Poco a poco l'organizzazione comincia a costituire, oltre all'esperienza dell'attività specifica, le risorse necessarie per ottenere un consistente incremento del giro d'affari e un corretto approccio nell'attività di presa / autotrasporto / consegna di collettame e generi alimentari, con l'apporto del proprio lavoro, chiaramente suddiviso per compiti e responsabilità derivati dall'esperienza. Il continuo sviluppo, e le accresciute esigenze di razionalizzazione organizzativa, hanno dato impulso alla **Eurologistica s.p.a.** per l'acquisizione di clienti sempre più importanti (ad es. SDA Poste italiane, Executive, ecc) con presa/autotrasporto/ consegna di collettame oltre, e/o al posto, a quello dei generi alimentari. Nel 2010 l'azienda ha ottenuto la certificazione SA8000 tra le prime compagnie di autotrasporti in Italia, per evidenziare il rispetto dei lavoratori e delle parti interessate sotto tutti i punti di vista. La forma societaria al 30.09.2016 è rappresentata da 129 dipendenti di cui 118 autisti e 11 amministrativi.

**1.2 Servizi**

La società opera nel settore del trasporto conto terzi e trasporto per conto terzi di rifiuti pericolosi e speciali non pericolosi. La società ha circa 130 motrici, e 120 autisti, ed opera con clienti di primaria importanza a livello internazionale.

L'organizzazione ha mezzi anche particolari quali:

- Semirimorchi DOUBLE DEEK (DOPPIO PIANO);

Acquistati dall'unico allestire internazionale permettono di raddoppiare il volume di carico in modo da ridurre del 50% i mezzi necessari, particolarmente adatti sulle lunghe percorrenze.

- Semirimorchi PIANI MOBILI per il carico di rifiuti urbani e non;
- Semirimorchi ribaltabili posteriormente per il carico di inerti, terre di bonifica, fanghi etc;
- Semirimorchi furgonati con saracinesca posteriore e sponda montacarichi retrattile;
- Autotreni per casse mobili sia dimensione standard che jumbo.

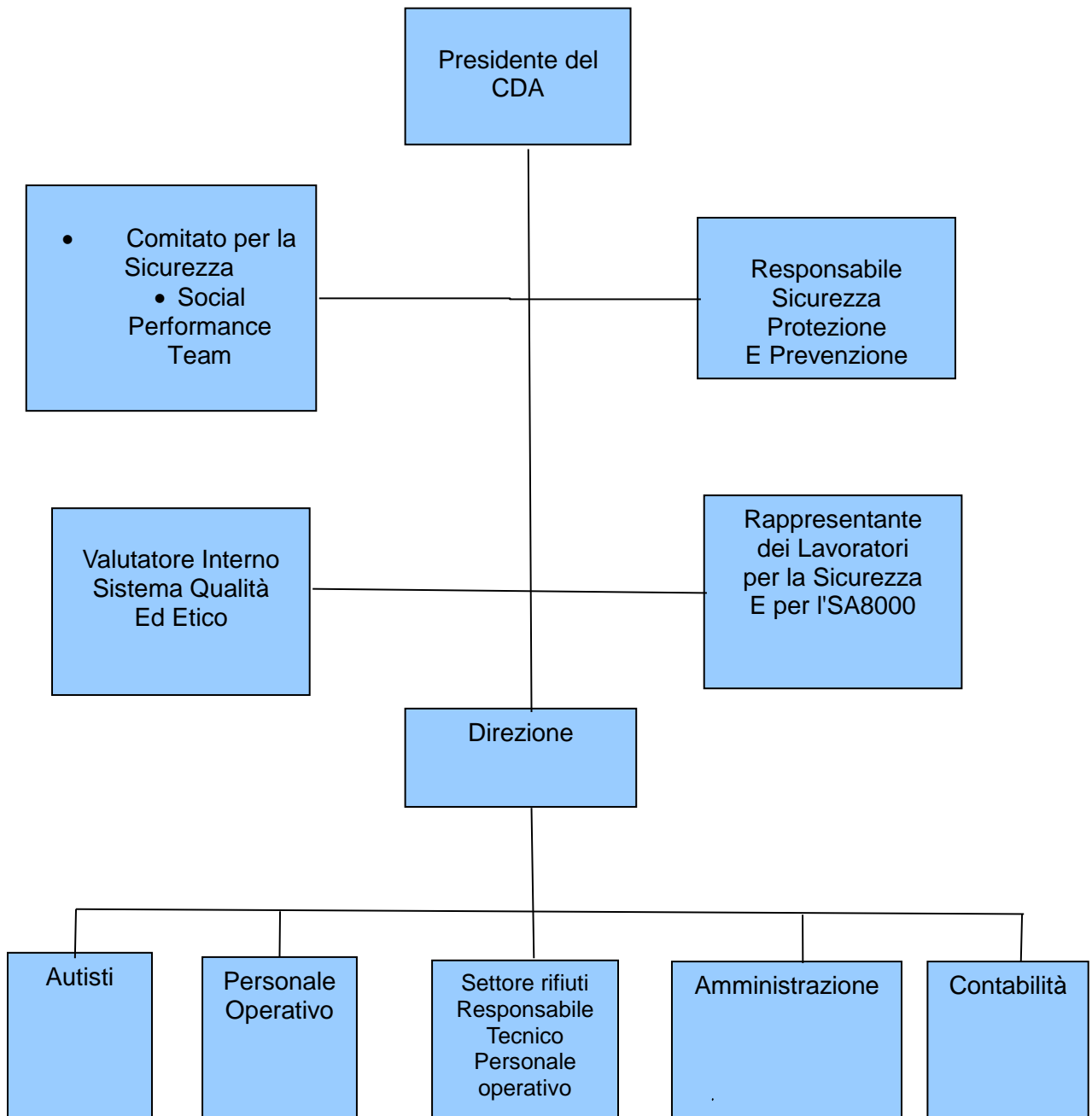
L'azienda dispone di una centrale operativa attiva 24 ore su 24 dalla quale 365 giorni l'anno è possibile avere informazioni sulla effettiva posizione degli automezzi in transito, può gestire just in time le richieste anche improvvise di automezzi, le emergenze per anomalie ed inconvenienti meccanici.

Sistema di controllo satellitare: tutti i mezzi sono dotati di sistemi di controllo satellitare per la localizzazione del mezzo in ogni istante e per il controllo dello stesso.

Ed ha la capacità di fornire con 12 ore di preavviso automezzi per tratte andata e ritorno in ogni zona del territorio nazionale ed in particolar modo da Nord Ovest, Bologna, Firenze, Roma, Salerno, Bari e Taranto.

Capacità di fornire automezzi in sola andata dalle seguenti località: Salerno – Roma - Bari per il Nord Italia; Zona Piemonte e Liguria per Lombardia ed Emilia Romagna; - Centro Sud Italia per Toscana e Nord Italia (con piani mobili e ribaltabili).

1.3 Struttura



## 2. La nostra politica aziendale integrata (Iso9001-SA8000)

L'esperienza maturata negli anni da Eurologistica S.p.a. e la volontà di caratterizzarsi, oltre che come azienda organizzata e strutturata, anche come operatore eccellente per quanto riguarda il proprio ruolo sociale, hanno portato la società ad adottare ormai nel lontano 2010, un sistema di gestione etico conforme alla SA8000, il tutto in un'ottica di miglioramento continuo e nella consapevolezza che il patrimonio umano sia il vero valore aggiunto dell'Azienda.

Il presente documento costituisce dunque una dichiarazione pubblica circa l'impegno di Eurologistica S.p.a sia in termini di soddisfazione della propria clientela che in materia di Responsabilità Sociale, ed è funzionale alla definizione di obiettivi e traguardi di miglioramento delle prestazioni dell'Azienda stessa.

La Direzione, pertanto, si prefigge le finalità sotto elencate condividendole con tutta l'organizzazione aziendale:

- Aumentare la soddisfazione dei propri lavoratori e diffondere la cultura della Responsabilità Sociale, oltre che internamente, anche lungo tutta la catena di fornitura e presso tutti gli stakeholders;
- Dimostrare la capacità dell'Azienda a fornire con regolarità servizi che ottemperino ai requisiti del Cliente ed a quelli cogenti applicabili, anticipando le esigenze dell'utenza al fine di realizzare un prodotto/servizio che superi le sue aspettative, e per offrire un valore aggiunto rispetto alla concorrenza;
- Garantire una maggiore soddisfazione del committente/cliente;
- Ottenere un vantaggio in termini di competitività e valorizzazione dell'immagine della società;
- Realizzare migliori performance economico finanziarie;
- Assicurare il miglioramento continuo e misurabile delle prestazioni dell'Azienda, con particolare attenzione alle performance etiche e a quei processi influenzanti direttamente la Qualità del prodotto e del servizio;
- Supportare e motivare il Personale nella promozione dei principi etici, anche attraverso il recepimento di proposte migliorative interne ed esterne;
- Gestire i principi etici come parte critica della propria attività, considerandoli elementi primari nella valutazione delle prestazioni aziendali;
- Applicare una corretta Politica aziendale, in materia di Sistema Qualità e di Responsabilità Sociale e di condizioni lavorative per migliore credibilità e visibilità dell'Azienda, con l'aggiunta di benefici interni ed esterni;
- Perseguire il rispetto da parte della concorrenza;

Per raggiungere tali obiettivi, la Eurologistica S.p.a si impegna a:

- garantire che tutte le attività dell'organizzazione vengano svolte nel rispetto dei requisiti delle norme Iso9001 ed SA8000, delle leggi nazionali e internazionali di riferimento e i

principi degli strumenti Internazionali riportati nel Manuale della società (Convenzioni e Raccomandazioni);

- considerare i dipendenti/collaboratori come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti, promuovendone la responsabilizzazione, la partecipazione e lo sviluppo professionale e personale e comprendendone le esigenze e le aspettative;
- definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- considerare i propri fornitori come partner, sia operativamente che coinvolgendoli nel percorso etico intrapreso e, conseguentemente, porre sempre maggiore attenzione nella selezione e nel controllo degli stessi;
- attivare un sistema di collaborazione, comunicazione e dialogo nei confronti di tutte le Parti Interessate, che consenta loro di constatare l'effettiva eticità della Eurologistica S.p.a e quali siano gli impegni presi nell'ambito del sistema etico;
- mantenere un costante controllo del livello etico anche attraverso la rilevazione delle eventuali Non Conformità e l'applicazione di azioni correttive adeguate;
- gestire eventuali reclami da parte di tutte le Parti Interessate;
- aggiornare continuamente la presente Politica;
- Rispettare tutti i requisiti previsti dalla norma SA8000 ed in particolare:

- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile nel ciclo delle attività;

- non usufruire o favorire l'impiego del personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni;

- garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre, ed elaborare un'attenta valutazione e gestione dei rischi e un programma di formazione adeguato in conformità alla normativa vigente;

- rispettare il diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, non ostacolando l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti, non discriminando i rappresentanti sindacali e promuovendo la contrattazione collettiva;

- non far superare le ore settimanali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro garantendo almeno un giorno libero alla settimana;

- vietare qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, orientamento sessuale, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale;

- non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;

- garantire che lo stipendio non sia minore ai minimi salariali stabiliti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

La Eurologistica S.p.a ritiene di estrema importanza il coinvolgimento attivo anche dei Clienti, dei Fornitori, Subappaltatori e di tutte le altre Parti Interessate nella formulazione di proposte ed idee di miglioramento. Questo verrà reso possibile attraverso il sito internet aziendale che diventerà



strumento di comunicazione, informazione e divulgazione della Politica e dei principi etici aziendali e di segnalazione di eventuali non conformità ai requisiti delle Norme di riferimento. Inoltre, ogni anno, l'Organizzazione renderà noto lo stato delle proprie prestazioni etiche attraverso la pubblicazione sul sito internet del Bilancio Sociale, comprensivo dei risultati raggiunti e del Piano di miglioramento.

La Politica viene diffusa a tutte le Parti Interessate e riesaminata in sede di Riesame annuale del Sistema per verificarne l'adeguatezza e l'aggiornamento.

In data 01/07/2016 la Politica è stata emessa nella nuova revisione a seguito dell'adeguamento del sistema alla nuova norma SA8000:2014

## 2.1 Le nostre parti interessate

Il vertice aziendale ritiene importante l'individuazione, il coinvolgimento e la collaborazione delle parti interessate nello sviluppo del sistema di gestione delle risorse umane, secondo lo standard SA 8000. In tale ottica è determinante il coinvolgimento dei seguenti soggetti considerati parti interessate dell'attività:

- **la proprietà**
- **i lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento, la partecipazione alla definizione del sistema delle risorse umane, insieme al vertice aziendale, è fondamentale per la migliore riuscita della realizzazione ed applicazione del sistema. Il coinvolgimento è reso possibile attraverso momenti di informazione, di sensibilizzazione e formazione, avvenuti sia durante l'orario di lavoro che al di fuori dell'orario di lavoro. Importante sottolineare come il nostro personale, giovane e predisposto all'innovazione, ha positivamente accolto la realizzazione di un sistema integrato qualità e ambiente, dimostrando anche impegno nell'applicazione alla nostra realtà aziendale. Il vertice aziendale ha ottenuto spunti importanti per un continuo miglioramento del clima aziendale.
- **i clienti,** con i quali la società ha sviluppato un rapporto di collaborazione al fine di individuare le problematiche e proporre le migliori e più efficaci risposte a tali problematiche. E' ritenuta importante anche l'attenzione che i clienti rivolgono in modo sempre più consistente al costante impegno nei confronti della qualità e dell'etica, valori a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- **gli enti locali** come il Comune, la Provincia e la Regione, con i quali la società può sviluppare un proficuo rapporto di collaborazione, considerandoli importanti soggetti interessati nella crescita, sul proprio territorio, di una società fortemente votata alla ricerca e allo sviluppo tecnologico.
- **gli enti di controllo statali** come la Direzione Provinciale del Lavoro, l'INPS, l'INAIL e l'ASL, con l'individuazione delle necessità e delle attività da svolgere secondo le leggi e i regolamenti, ma anche con la valorizzazione di impegni e attività volte al miglioramento

delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti e collaboratori, in funzione di un miglioramento del clima aziendale e della crescita della comunità.

- **i fornitori e i subfornitori**
- **i sindacati**, la sensibilizzazione delle organizzazioni sindacali alla certificazione etica della Eurologistica Spa .
- **le associazioni**

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità e le capacità necessarie a svolgere le attività previste dalla norma SA 8000 nell'organizzazione aziendale.

In particolare il ruolo di Rappresentante della Direzione per il sistema di responsabilità sociale è affidato al Direttore Generale, mentre il rappresentante dei lavoratori per l'SA8000, eletto dai colleghi, ha il compito di sensibilizzare e monitorare e collaborare al miglioramento dei rapporti interaziendali.

## 2.2 La metodologia

La metodologia con cui è stato realizzato il presente documento deriva dal sistema di Responsabilità Sociale SA8000 di Eurologistica S.p.A.

Il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000, infatti, rappresenta il mezzo con cui la Società intende migliorare le proprie prestazioni nel campo sociale.

Più in particolare sono stati seguiti i seguenti principi:

- ◉ **trasparenza**, che si riferisce alla capacità di non lasciare zone d'ombra;
- ◉ **inclusività**, che riguarda il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati;
- ◉ **verificabilità**, in ordine all'accessibilità dei dati da parte di terzi;
- ◉ **completezza**, riguardo all'interesse delle informazioni da riportare;
- ◉ **rilevanza**, cioè la significatività delle informazioni raccolte e presentate;
- ◉ **accuratezza**, che riguarda l'esattezza delle informazioni;
- ◉ **neutralità**, che indica la capacità di essere imparziali nel trattare i dati;
- ◉ **comparabilità**, che deve permettere il confronto dei dati nel corso del tempo;
- ◉ **chiarezza**, cioè leggibilità delle informazioni;
- ◉ **tempestività**, cioè regolarità.

## 2.3 Obiettivi

Gli Obiettivi Individuati da Eurologistica sono:

Per la **Qualità**: il raggiungimento della massima soddisfazione del Cliente e dell'eccellenza di tutti i processi organizzativi e produttivi alla base di una crescita continua.

Per l'**Ambiente**: una adeguata e puntuale gestione dei rifiuti, una ottimizzazione del consumo

energetico e delle risorse naturali.

Per la **Sicurezza**: la riduzione al minimo della possibilità e delle conseguenze di incidenti sui luoghi di lavoro.

Per la **Responsabilità Sociale**: una gestione del personale eticamente corretta nel rispetto dei diritti dei lavoratori, rifiutando discriminazioni, coercizioni e sfruttamento.

Per il raggiungimento di tali obiettivi la Società si impegna a:

Operare in sostanziale accordo con le norme

**UNI EN ISO 9001**

**UNI EN ISO 14001**

**OHSAS 18001**

**SA 8000.**

Mettere a disposizione le risorse e approfondire gli sforzi organizzativi necessari.

Questi obiettivi sono raggiungibili solamente grazie al completo, incondizionato e continuo impegno da parte di tutti.

## **2.4 La documentazione del sistema di gestione**

La struttura della documentazione del sistema è stata revisionata per rispondere ai requisiti della norma SA8000:2014 e prendendo come riferimento gli standard nazionali ed internazionali applicabili.

È stata sviluppata una valutazione dei rischi estesa a tutti i requisiti normativi, individuando gli aspetti che maggiormente possono comportare rischi di violazione di tali requisiti e/o di scadimento delle prestazioni di responsabilità sociale.

Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale si è cercato la massima integrazione con il sistema di gestione integrato Qualità - Ambiente - Sicurezza già attivo in Eurologistica.

## **2.5 Social Performance Team (SPT)**

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale.

Il SPT è composto in maniera equilibrata da un membro della Direzione e del CdA e dal rappresentante dei lavoratori SA8000 eletto precedentemente.

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- gestione documentale del sistema di responsabilità sociale
- rapporti con l'ente di certificazione
- monitoraggio del sistema
- stesura del rapporto per il riesame della direzione
- funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive
- funzione di supporto alla gestione dei reclami.

Il Social Performance Team collabora con la Direzione per la corretta applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale. Inoltre:

- Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce
- Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard SA8000
- Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:
  - a) la conformità allo standard SA8000;
  - b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
  - c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard

## 2.6 Coinvolgimento del Personale

Attraverso la formazione ed informazione si è cominciato a coinvolgere il personale. I responsabili sono stati affiancati da consulenti specialistici che hanno fornito formazione e spunti per la realizzazione del sistema. Per tutti i dipendenti sono state tenute opportune sessioni di formazioni nelle quali si è cercato il pieno coinvolgimento, la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale.

Un sito internet di facile consultazione è stato creato per pubblicare l'intera documentazione a carattere etico realizzata dalla società; infatti nel sito [www.eurologistica.it](http://www.eurologistica.it) si possono trovare:

- bilanci sociali suddivisi per anni di emissione
- politica di responsabilità sociale
- documenti del sistema di responsabilità sociale SA8000.

## 2.7 Composizione della società

L'organico della società al 30.09.2016 è così suddiviso:

Mansione	n°	%	n° Uomini	%	n° Donne	%
Impiegato	11	9,00%	6	4,00%	5	3,00%
Autista	118	91,%	117	90,60%	1	0,007%
<b>Totale</b>	<b>129</b>	<b>100,00%</b>	<b>123</b>	<b>94,60%</b>	<b>6</b>	<b>4,008%</b>

## 3. La relazione Sociale (punti della norma)

### 3.1 LAVORO MINORILE

La Società esclude l'utilizzo di lavoro infantile e minorile. Comunque ha previsto in una procedura del sistema una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui, per mero errore, si accertasse la presenza di un lavoratore minore di età anche presso uno dei suoi fornitori.

La Eurologistica spa si impegna a informarsi sulla presenza, presso i fornitori, di lavoratori minori o bambini, con la compilazione di apposito questionario da parte degli stessi.

Inoltre richiede informazioni sulle attività svolte dai fornitori e subfornitori per favorire la condizione minorile ed evitare l'utilizzo di tale manodopera, l'impegno a non far lavorare minori e bambini e a riconoscere lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti:

La società Eurologistica Spa si impegna ad assumere personale con età superiore ai 18 anni.

L'età media del personale è di circa 45 anni: di seguito riportiamo la composizione dell'organico per età.

Fasce di età	n°	%	n° Uomini	%	n° Donne	%
>14	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
15-17	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
18-19	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
20-29	5	4,38%	3	2,63%	2	1,75%
30-39	37	31,57%	34	28,94%	3	2,63%
40-49	46	39,47%	45	38,59%	1	0,87%
50-59	27	22,80%	27	22,80%	0	0,00%
60 e oltre	2	1,75%	2	1,75%	0	0,00%
<b>Totale</b>	<b>129</b>	<b>100,00%</b>	<b>123</b>	<b>94,73%</b>	<b>6</b>	<b>5,26%</b>

**Obiettivo 2017:** Continuare l'opera di sensibilizzazione di fornitori e dipendenti contro il lavoro infantile-minorile.

### 3.2 LAVORO OBBLIGATO

La società si impegna a far sì che il lavoro svolto da tutte le persone impiegate sia assolutamente non obbligato, che non siano vittime di minacce o altre pressioni per costringerli a prestare la loro opera in forma coercitiva.

La società applica per tutto il proprio personale le norme previste dalla normativa in vigore e dal C.C.N.L. Di riferimento. Viene rifiutata qualsiasi forma di lavoro nero, caporalato o rapporto di lavoro in violazione di legge.

Nessun lavoratore ha lasciato o lascia alcun tipo di deposito in denaro, né documenti personali in originale (se non quelli previsti dalla legge).

Sia gli straordinari che i richiami da riposo sono vincolati all'assenso del lavoratore.

La società si impegna nello sviluppo di un clima aziendale improntato alla collaborazione e alla salvaguardia dei valori e degli interessi dei lavoratori.

#### **Obiettivo 2017:**

Sensibilizzazione ed informazione del personale sui requisiti della SA8000 e sui contenuti del Sistema di gestione delle Risorse Umane.

### 3.3 SICUREZZA

La società Eurologistica Spa prende a riferimento e applica tutte le normative che disciplinano la salute e la sicurezza dei lavoratori e l'igiene e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

E' stata realizzata una nuova valutazione dei rischi, con una attenta analisi di tutte le attività svolte all'interno dei luoghi dove viene effettuata l'attività lavorativa, analizzando i rischi e i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale e individuando le relative misure preventive e protettive e le azioni correttive da effettuare, con un programma degli interventi di prevenzione e protezione, prevedendo specifiche responsabilità e tempi.

L'Azienda ha nominato un Responsabile del Servizio Prevenzione Protezione esterno, per l'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti nella norma e il personale ha eletto un proprio Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza che ha ricevuto la dovuta formazione specifica: ha funzioni di controllo, di evidenziazione delle problematiche, di collaborazione con il Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione e con il medico competente, per l'effettuazione delle opportune azioni correttive e per valutare l'efficacia delle stesse.

E' da vari anni che la Società ha iniziato e prosegue una campagna di formazione in materia di Sicurezza sul luogo di lavoro ed anche per il 2016 ha predisposto un piano per la formazione ed un piano di miglioramento.

Per l'attività svolta dalla società sono previsti dispositivi di protezione individuali (per coloro che trasportano rifiuti) da utilizzarsi in caso di emergenza mentre per tutti gli autisti sono in dotazione i gilet catarifrangenti da utilizzarsi in caso di sosta in strade extraurbane, in caso di scarsa visibilità ed in tutte le realtà aziendali di clienti e di fornitori in cui è previsto l'utilizzo da disposizioni interne.

La formazione viene effettuata in modo frontale, con delle comunicazioni aziendali: una volta l'anno, tutti i dipendenti della Eurologistica sono chiamati a partecipare alla formazione che in genere prevede la somministrazione di questionari conoscitivi e questionari di apprendimento oltre alla consegna di materiale info/formativo oggetto della formazione stessa.

Per il 2016 la riunione si terrà a febbraio. Anche in questo caso verrà redatto il verbale ed il materiale utilizzato per la formazione sulla sicurezza ed SA8000. In aggiunta verrà effettuata formazione sulla norma SA8000 e distribuito un test di apprendimento della norma. Grazie alla formazione continua di tutto il personale ed in particolare degli autisti, Eurologistica è riuscita a abbassare il numero degli infortuni portandolo per il 2016 ad un valore quasi nullo.

La tabella che segue mostra che dal 2009 al 2016 il numero degli infortuni è diminuito sensibilmente nel corso degli anni.

Anno	N° Autisti	N° Amm.vi	N° Infortuni
2009	144	8	5
2010	140	9	11
2011	120	8	13
2012	113	8	1
2013	119	8	4
2014	104	10	4
2015	106	11	7
2016*	106	11	7

\*i dati sono riferiti al 30.09.2016

### Obiettivo 2017:

Integrazione manuale, procedure e moduli dello standard SA8000 con la documentazione relativa allo standard OHSAS 18001. Implementazione percorso formativo ai sensi del D. LGS.81/08.

### 3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Società rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal C.C.N.L la prevenzione di qualsiasi forma di **discriminazione** nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

In Azienda non sono presenti rappresentanti sindacali dei lavoratori e non sono mai state avanzate richieste in merito.

Si individua come indicatore il numero di iscritti a sindacati sul totale dei lavoratori: **n.21 /129**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*
Ore perse per scioperi	0	0	0	0	0	0	0
Vertenze sindacali	0	0	0	0	0	0	3
Cause di lavoro	0	0	0	0	0	0	0

\*i dati sono riferiti al 30.09.2016

### Obiettivo 2017:

Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, tramite il monitoraggio dell'assenza e di limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva.

### 3.5 DISCRIMINAZIONE

La società Eurologistica spa non effettua alcun tipo di discriminazione e non ammette interferenze nella sfera personale di ciascun lavoratore. Inoltre garantisce a tutti i lavoratori pari opportunità ed

equità di trattamento, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

L'azienda ha definito in procedure specifiche le modalità di selezione e assunzione del personale, ha sottoscritto un accordo sindacale in modo da calmierare le buste paga, le ore di lavoro, le ore di straordinario, le ore di ferie.

Tutti i dipendenti dell'azienda sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo anche in forma anonima, alla Direzione, al Responsabile dei lavoratori per la etica o direttamente all'Ente di Certificazione (Rina) o al SAAS, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato. Avendo un bacino di dipendenti quasi totalmente autisti risulta di scarsa importanza verificare il numero di uomini e donne (se non per la parte amministrativa); abbiamo inoltre evidenziato il numero di autisti italiani e stranieri, ed il numero di provvedimenti disciplinari somministrati

ANNO	N. amm. uomini	N. amm. donne	N. Autisti Italiani	N. Autisti stranieri	N. Provv. Disciplinari
2009	5	3	115	29	10
2010	6	3	90	50	24
2011	5	3	80	40	58
2012	5	3	72	41	41
2013	5	5	75	34	46
2014	5	5	74	30	63
2015	6	5	72	34	59
2016*	6	5	86	32	70

\*i dati sono riferiti al 30.09.2016

Per poter garantire che non sia effettuata nessuna discriminazione la società si impegna a :

- effettuare la selezione del personale considerando elementi oggettivi come l'esperienza, l'abilità, la professionalità, l'istruzione.
- corrispondere la retribuzione a ciascun dipendente in base alle mansioni svolte nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L. .
- effettuare le promozioni di livello in base alla capacità dei singoli e alle necessità organizzative dell'azienda.
- Realizzare la formazione di tutti in funzione delle necessità organizzative e di sviluppo, delle possibilità di partecipazione dei singoli e delle opportunità di crescita professionale per i dipendenti.
- Effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti.
- Effettuare i licenziamenti nei casi consentiti dalla legge ed in nessun caso per motivi discriminatori.

**Obiettivo 2017:** Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione: rilevazione di eventuali casi/episodi di discriminazione tramite analisi dei questionari sul clima aziendale, sensibilizzazione dei responsabili.



### 3.6 PRATICHE DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari rappresentano un fenomeno estremamente limitato.

La società rifiuta qualsiasi pratica disciplinare che non sia ammessa dalla legge e dal C.C.N.L.

L'applicazione di azioni disciplinari è disciplinata da apposita procedura, facendo riferimento allo Statuto dei lavoratori e al C.C.N.L.

Sanzioni	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*
Richiami scritti	10	25	17	25	53	50	59
Multe	10	13	11	4	10	6	9
Sospensioni	4	5	1	0	0	0	2
Licenziamento	0	4	0	0	4	1	0

\*i dati sono riferiti al 30.09.2016

### 3.7 ORARIO DI LAVORO

Eurologistica spa applica l'orario di lavoro definito dalla contrattazione nazionale collettiva e rispetta quanto previsto dalla legge e dalle norme per:

Come da accordo aziendale sull'orario di lavoro, lavoro discontinuo, straordinario, trasferte, reperibilità, premi risultato del 26 gennaio 2009 col sindacato FILT\_CGIL.

- Orario di lavoro discontinuo: L'orario di lavoro ordinario del personale viaggiante è determinato in 47 ore settimanali, con esclusione dei tempi di consumazione pasto, di interruzione prevista alla guida, i tempi di attesa per i divieti di circolazione, i periodi medi di attesa per il carico e lo scarico che le parti determinano in termini forfettari ed equiparano all'anticipata conoscenza del lavoratore.

- Ore straordinarie: Sono forfettizzate in 6 ore mensili per ciascun autista.

- Trasferte stabilite con parametri.

- Premi risultato in base all'utile d'esercizio dell'azienda.

Non ha senso quindi parlare di orari di lavoro degli autisti, in quanto quelli sono standard da contratto, possono semmai variare le trasferte ed il rispettivo chilometraggio. Tutti gli autisti devono sottostare a quanto previsto dal codice della strada e dall'accordo sopra descritto.

In data 3 gennaio 2011, inoltre, è stato sottoscritto con il sindacato un accordo aziendale sulla defiscalizzazione in base all'art. 53 D.L. 78/2010 convertito in Legge n. 122 dal 30.07.2010.

#### Obiettivo 2017:

Mantenimento nei limiti di legge delle ore di straordinario tramite verifiche annuali dell'andamento dello straordinario-ferie.

### 3.8 RETRIBUZIONE

Eurologistica spa applica per tutti i dipendenti le normative del C.C.N.L. garantendo a tutti retribuzioni eque e dignitose in funzione delle capacità e della professionalità dimostrata. La

società rifiuta la stipula di qualsiasi forma contrattuale che possa portare al mancato rispetto di norme di legge.

La società si impegna a garantire ai propri dipendenti: assistenza nella richiesta per l'ottenimento di assegni familiari, detrazioni e altre forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale e provvedendo in caso di necessità a fornire anticipi e prestiti ai propri lavoratori; indicare esplicitamente nelle buste paga tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate e, tramite il proprio ufficio del personale, essere a disposizione del personale per qualsiasi chiarimento in materia;

effettua mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione, tramite bonifico bancario.

### Modalità di pagamento

Tipologia	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*
Assegni circolari							
Bonifici	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

\*i dati sono riferiti al 30.09.2016

### Obiettivo 2017:

Mantenimento della situazione esistente tramite il controllo dell'applicazione del C.C.N.L.

## 3.9 RAPPRESENTANTI

### Rappresentante della Direzione

La società Eurologistica Spa ha provveduto ad individuare, per la gestione del sistema delle risorse umane, il ruolo di Rappresentante della Direzione.

Il Direttore Generale ha assunto il ruolo di Rappresentante della Direzione con la responsabilità di applicazione del sistema di gestione delle risorse umane.

### Rappresentante SA 8000 per i lavoratori

Eurologistica Spa ha assecondato l'elezione da parte dei lavoratori del proprio rappresentante, che ha il compito di collaborare con il Management per lo sviluppo del sistema di responsabilità sociale e per individuare e risolvere eventuali problematiche che riguardano le risorse umane.

Con il compito di:

- informare la Direzione su eventi e situazioni riguardanti il sistema di gestione delle risorse umane;
- prendere informazioni da parte del personale dipendente.

Sono previsti periodici incontri, almeno uno all'anno, effettuati dalla Direzione e i rappresentanti SA8000 per lo scambio delle informazioni e la proposta di eventuali adeguamenti del sistema di gestione delle risorse umane. La sig.ra Chiara Zambelli che è stata votata e che ricopre quindi il suddetto ruolo da qualche mese è in maternità, quindi i lavoratori hanno votato un altro

Rappresentante SA8000 che lavorerà in collaborazione con la sig.ra Zambelli. I lavoratori hanno deciso che il rappresentante dei lavoratori per l'SA8000 farà parte del Social Performance Team per rappresentarli.

**Obiettivo 2017:**

Formazione del nuovo Rappresentante Sa8000 sia per ricoprire il ruolo di rappresentante sia per ricoprire il ruolo di membro dell'SPT (Social Performance Team).

**3.10 PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE**

Il Social Performance Team ha attuato le seguenti attività:

- ha definito e formalizzato un apposito mansionario dei ruoli e delle responsabilità;
- verifiche ispettive per controllare il rispetto delle norme e l'applicazione del sistema di responsabilità sociale (v. piano);
- ha realizzato e consegna una dispensa informativa sul sistema di responsabilità sociale;
- realizza incontri periodici fra i rappresentanti e il personale;
- ha predisposto la valutazione dei rischi sui vari punti della norma.

**Obiettivo 2017:** Formazione sulla nuova norma SA8000:2014, riesaminando il percorso fatto sull'identificazione dei rischi.

**3.11 CONTROLLO DELLA CATENA DI FORNITURA**

Eurologistica Spa ha iniziato un'opera di sensibilizzazione nei confronti dei fornitori, in modo da rendere anch'essi partecipi dei valori e degli obiettivi di corretta gestione e valorizzazione delle risorse umane.

In una prima fase l'Organizzazione ha inviato un questionario a tutti i fornitori per conoscere gli aspetti caratterizzanti della loro gestione delle risorse umane.

La società ha definito inoltre una specifica procedura per la qualifica, la sensibilizzazione e il monitoraggio dei fornitori e dei subfornitori.

Nel corso del triennio è stato effettuato un ulteriore screening anche dovuto all'interruzione di alcuni rapporti.

Nell'ultimo anno sono stati selezionati due fornitori per delle verifiche documentali richiedendo il DURC, il Libro Infortuni ed appurando che il personale utilizzato per le pulizie e la manutenzione degli estintori presso la sede di Eurologistica sono regolarmente assunti.

Eurologistica ha comunicato nel precedente triennio efficacemente i requisiti dello Standard alla direzione dei fornitori.

**3.12 PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE/PREVENTIVE**

Per questo requisito normativo sono stati predisposti gli strumenti necessari senza che si siano potuti sperimentare per la mancanza di casistica.

In particolare per i reclami, la procedura prevede l'assoluto anonimato di chi denuncia problematiche attraverso i reclami.

Per l'inoltro dei reclami sono state adottate e pubblicate le seguenti modalità:

- ◉ indirizzo di tutte le figure di Eurologistica a cui inviare via posta reclami anche anonimi;

- indirizzo dell'Ente di certificazione, qualora si ritenga non affidabile l'organizzazione Eurologistica;
- della posta dei piazzali di Calenzano e di Interporto Bologna;
- indirizzo dell'Ente di accreditamento, qualora il reclamo coinvolga anche l'Ente di certificazione
- modulo on line sul sito internet [www.eurologistica.it](http://www.eurologistica.it) (sezione Azienda-Certificazione SA8000) per una veloce ed efficace comunicazione.

Altre soluzioni non sono state ritenute adatte all'organizzazione.

### **3.13 COMUNICAZIONE**

La società programma ed effettua comunicazioni periodiche sia ai propri lavoratori sia a parti interessate esterne, secondo un'apposita procedura. L'efficacia della comunicazione interna e la corretta diffusione delle informazioni rappresentano strumenti determinanti al fine di rafforzare il senso di appartenenza e, soprattutto, di gestire correttamente il trasferimento del know-how a tutti i livelli dell'organizzazione.

A tal fine, **Eurologistica S.p.a.** si impegna a rendere disponibili al personale:

- i risultati ottenuti dal riesame della direzione sull'andamento dell'Azienda nel suo complesso, incluso gli aspetti del sistema qualità, ambiente ed etica attraverso la diffusione in azienda del rapporto annuale;
- i risultati ottenuti dalle attività di monitoraggio aziendale;
- qualunque altra notizia che li riguardi o di cui abbiano fatto espressamente richiesta.

Gli strumenti utilizzati per assicurare un adeguato livello di comunicazione interna sono:

- una bacheca aziendale in cui sono affisse eventuali comunicazioni (sia nella sede legale che nella sede logistica);
- un sistema di posta elettronica interna per la diffusione di circolari informative;
- un sistema di posta ordinaria e/o fax e/o posta elettronica (a seconda della disponibilità delle risorse degli autisti) per la diffusione delle informazioni e delle comunicazioni;
- colloqui diretti con la Direzione, la quale accoglie le richieste di incontro con il personale in qualunque momento;
- sito internet.

### **3.14 OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO**

Per ogni punto della norma è stato individuato l'obiettivo che l'Organizzazione intende raggiungere nel corso del prossimo anno.

### **3.15 VERIFICHE ISPETTIVE ESTERNE**

Nel corso del 2016 **Eurologistica S.p.a.** ha sostenuto 1 verifica da parte dell'ente di certificazione per la SA8000, che han evidenziato come l'Organizzazione abbia ben definito il proprio sistema di gestione delle risorse umane. Nel corso delle precedenti verifiche sono state chiuse tutte le non conformità e proposte delle osservazioni per il miglioramento del sistema.

In ogni caso sono state aperte delle azioni preventive nell'ottica del miglioramento continuo, della soddisfazione dei dipendenti e della diffusione della norma a tutti gli stakeholder d'impresa.

Nei primi mesi del 2016 sono state conseguite le certificazioni Iso14001 ed Ohsas 18001.

### **3.16 CONCLUSIONI**

L'obiettivo che si pone il vertice aziendale è quello di evidenziare e far conoscere la propria politica della responsabilità sociale. Aspetto fondamentale della politica della responsabilità sociale è la valorizzazione del patrimonio umano della società, che è ritenuto l'elemento principale per un efficace sviluppo del servizio e nell'ottica del continuo miglioramento.

In un momento molto delicato che la nostra società sta vivendo, in un contesto lavorativo molto competitivo e spesso poco attento al rispetto delle Leggi e delle regole, Eurologistica ha scelto di conformarsi a tutti i punti della norma SA8000 e non a caso ha deciso di utilizzare Il Bilancio Sociale come denominazione convenzionale.

La Direzione di Eurologistica è convinta e consapevole che il Bilancio Sociale sia "uno strumento potenzialmente straordinario, che rappresenta infatti la certificazione di un profilo etico, l'elemento che legittima il ruolo di un soggetto, non solo in termini strutturali ma soprattutto morali, agli occhi della comunità di riferimento, un momento per enfatizzare il proprio legame con il territorio, un'occasione per affermare il concetto di impresa come "buon cittadino", cioè un soggetto economico che perseguendo il proprio interesse prevalente contribuisce a migliorare la qualità della vita dei membri della società in cui è inserito".