

BILANCIO

SA 8000

<i>Preparazione</i>	Responsabile del Sistema di Gestione Angeloni Fanny	
<i>Verifica</i> 30/06/2007	Rappresentate della Direzione Angeloni Isidoro	
<i>Approvazione</i> 30/06/2007	Rappresentante Legale Bizzarri Patricia Gina	

Indice

1 LA STORIA DI “BAR LA VALLE S.A.S”	3
2 LA NOSTRA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	3
3 LE NOSTRE PARTI INTERESSATE (STAKEHOLDER)	4
4 L’ORGANICO DI BAR LA VALLE S.A.S.	4
5 SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	6
5.2 <i>LAVORO INFANTILE.</i>	7
5.2.1 Procedura: Lavoro infantile.....	7
5.3 <i>LAVORO OBBLIGATO.</i>	10
5.3.1 Allegato 1 – Analisi del Questionario di Soddisfazione dei Dipendenti	11
5.4 <i>SALUTE E SICUREZZA</i>	12
5.5 <i>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.</i>	13
5.6 <i>DISCRIMINAZIONE</i>	14
5.7 <i>PROCEDURE DISCIPLINARI</i>	16
5.8 <i>ORARIO DI LAVORO</i>	17
5.9 <i>RETRIBUZIONE</i>	18
5.10 <i>SISTEMA DI GESTIONE</i>	20
5.10.1 Rapporti con le parti interessate	20
5.10.2 Controllo dei fornitori e subfornitori	21
5.10.3 Problematiche e Azioni Correttive: Procedura.....	23
5.10.4 Riesame e comunicazione esterna.....	24

1 La storia di “Bar La Valle s.a.s”

BAR LA VALLE S.A.S. nasce come attività nel 1990, ed è la prosecuzione naturale dell’attività commerciale avviata all’estero (Lussemburgo) nel 1973 dai due soci fondatori, nonché coniugi, Patricia Gina Bizzarri (Legale Rappresentante) e Isidoro Angeloni (Socio Accomandante).

Agli inizi BAR LA VALLE era essenzialmente il punto di ristoro di un ristretto, ma fedele, numero di clienti che dalla campagna si spostava in città, oggi grazie alla passione e alla professionalità con cui Isidoro e Patricia gestiscono la loro attività BAR LA VALLE è il punto di riferimento della tradizione culinaria umbra nella produzione della “crescia” di Gubbio.

La “crescia” è una tipica focaccia eugubina fatta con ingredienti semplici e genuini: acqua, farina e lievito. L’impasto ottenuto viene adagiato sul “panaro” (una lastra circolare di ferro battuto) e cotto sotto la cenere di un fuoco a legna.

La sede principale di BAR LA VALLE è situata a pochi chilometri da Gubbio sulla SS Contessa Loc. Valderchia, al centro di un’ampia vallata verdeggiante, in cui è visibile ancora oggi il vecchio sentiero di epoca romana che conduceva nella regione Marche.

BAR LA VALLE offre ai propri clienti la possibilità di mangiare anche carne alla griglia e di scegliere tra un’ampia varietà di spicchi di “crescia” farciti con salumi tipici dell’alta Umbria.

Patricia e Isidoro da sempre hanno creduto nel grande progetto legato alla loro attività di ristorazione e, non senza sacrifici e fatica, hanno puntato al miglioramento continuo della stessa, tanto che oggi l’attività BAR LA VALLE non è solo somministrazione bevande e alimenti, ma anche produzione e commercializzazione della “crescia”, e dal 2005 di ristorazione con la nascita del Ristorante “La Vecchia Locanda”.

Patricia e Isidoro sono consapevoli che i risultati ottenuti rappresentano il frutto della preziosa e valida collaborazione dei loro dipendenti, un gruppo di lavoro affidabile, serio e responsabile che rappresenta il motore e il cuore dell’attività di BAR LA VALLE.

2 La nostra Politica Aziendale per la Responsabilità Sociale

BAR LA VALLE gestisce la propria Azienda rispettando gli interessi dei soci, dei dipendenti, dei clienti e del territorio in cui svolge la propria attività.

BAR LA VALLE è consapevole che il suo successo è legato alla capacità di portare benessere alla comunità in cui opera e all’impegno costante e continuativo di quanti collaborano alla sua attività, siano essi soci o dipendenti.

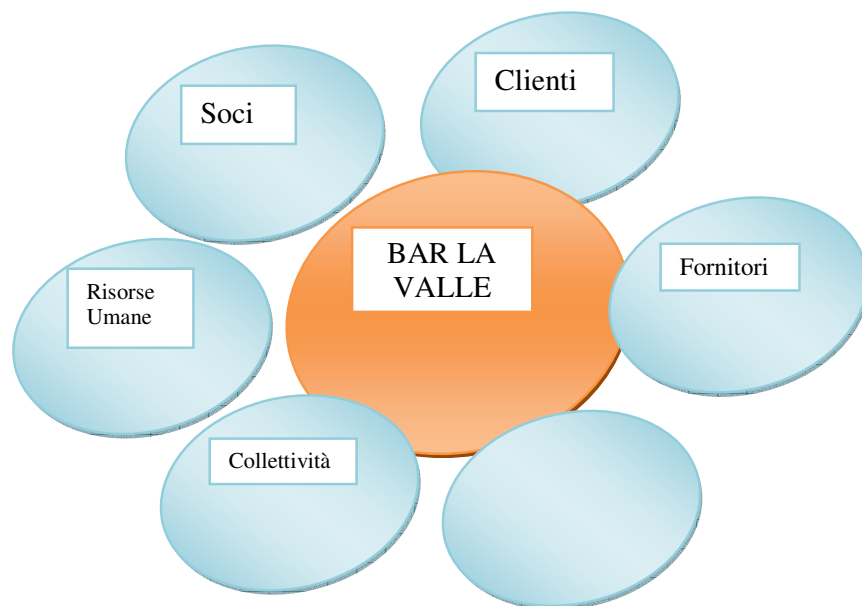
Consapevole che il patrimonio umano è il vero valore aggiunto e con la volontà di valorizzarlo al meglio BAR LA VALLE ha deciso di creare e implementare un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, da certificare secondo gli standard della norma SA 8000 in vigore.

Obiettivo principale del Sistema è quello di creare un ambiente di lavoro sereno, accogliente e sano nel quale i dipendenti possano esprimere al massimo le proprie potenzialità.

Per il raggiungimento di questi propositi BAR LA VALLE stimola il coinvolgimento del Personale affinché collabori fattivamente alla definizione delle strategie e degli obiettivi operativi volti al miglioramento continuo, coerentemente con la politica aziendale e il sistema di gestione per la responsabilità sociale.

3 Le nostre parti interessate (Stakeholder¹)

BAR LA VALLE fonda la propria attività su valori quali tradizione, passione, credibilità e trasparenza nei confronti di tutte le parti interessate rappresentate da:



¹ **Stakeholder** è qualunque soggetto, interno od esterno all'azienda, che ha un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa e che, per questo motivo, è portatore di aspettative, esigenze informative o interessi di natura economica. Idealmente tra un'azienda e i suoi stakeholder s'instaura un rapporto fiduciario, in cui tutti sono chiamati alla condivisione della missione e alla partecipazione attiva alla sua realizzazione. L'ascolto delle istanze degli stakeholder si concretizza nell'impegno dell'azienda nell'offrire loro risposte adeguate.

Nel Luglio del 2006 BAR LA VALLE ha aderito all'Osservatorio sulla Responsabilità Sociale, cui si può accedere tramite il sito www.sawnet.info

RISORSE UMANE – il personale dell'azienda è il primo soggetto che ne caratterizza l'identità e con il quale condivide l'impegno costante nel perseguire l'efficienza e l'efficacia delle azioni, nel rispetto dei valori delle persone.

CLIENTI – I clienti BAR LA VALLE dimostrano di essere attenti non soltanto alla qualità del servizio ma anche alla coscienza etica dell'azienda.

FORNITORI – hanno un ruolo fondamentale nell'attività di BAR LA VALLE e sono chiamati a condividere con forza sempre maggiore i principi etici dell'azienda.

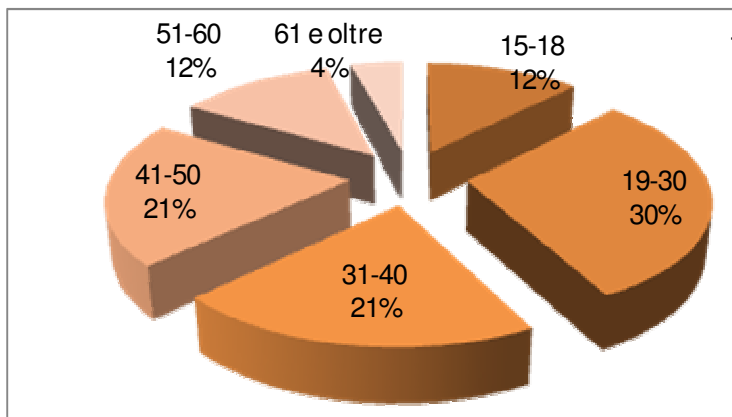
SOCI – sono i beneficiarie dell'impegno etico dell'Azienda, in quanto esso contribuisce a consolidare la reputazione della stessa ed a rafforzare la sua posizione sul mercato.

COLLETTIVITA' – BAR LA VALLE si impegna a consolidare i rapporti con la comunità locale e la società civile.

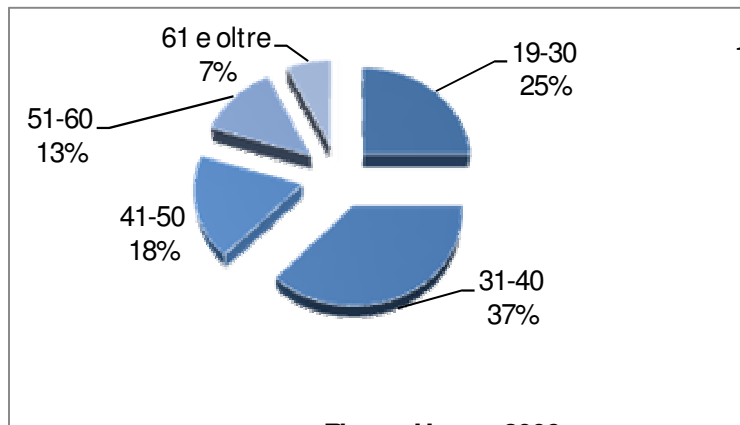
ISTITUZIONI PUBBLICHE – sono i riferimenti istituzionali con cui l'azienda ha da tempo instaurato un dialogo improntato sulla massima trasparenza (Enti locali, Direzione Provinciale del Lavoro, INPS, INAIL, ASL, ARPA)

4 L'organico di BAR LA VALLE s.a.s.

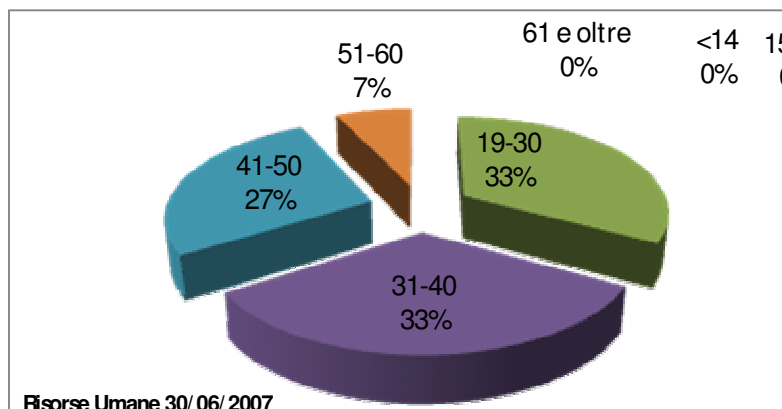
L'attività di BAR LA VALLE viene svolta in tre siti all'interno del Comune di Gubbio. La sede principale è situata in Località Valderchia – SS Contessa, n. 20.



Anno 2005: - L'età media era 35 anni, - La fascia di età (15-18) del 2005 si riferiscono a tre ragazze, due maggiorenni e una di sedici anni, le quali hanno lavorato come cameriere solo due serate durante il periodo estivo, prima della ripresa dell'anno scolastico; - L'organico raggiunse le 24 unità ma era composto per la maggior parte da giornalieri che si sono succeduti nell'arco di tutto l'anno;



Anno 2006: - L'età media è 38 anni, si sono consolidati i rapporti con molti dipendenti, ed i giornalieri sono scesi considerevolmente di numero.



Fisorse Umane 30/06/2007

Anno 2007: - L'età media dei dipendenti è scesa a 37 anni. Il numero dei dipendenti giornalieri è sceso ad 1.

5 Sistema di gestione per la responsabilità sociale

Lo scopo del Sistema di gestione per la Responsabilità Sociale di BAR LA VALLE è quello di:

- a) sviluppare, mantenere e rafforzare politiche e procedure per gestire le situazioni che essa può controllare o influenzare;
- b) dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi sono conformi ai requisiti della norma SA 8000 in vigore.

L'attività oggetto del sistema di gestione della responsabilità sociale è rappresentata da: *ristorazione, produzione e commercializzazione della "crescia"*.

Il documenti del Sistema di gestione sono il Manuale, le procedure, la Politica Aziendale.

Tali documenti evidenziano l'impegno della Direzione di BAR LA VALLE nello sviluppo e nella messa in atto di un efficace Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

BAR LA VALLE rispetta le leggi nazionali e le altre normative cogenti applicabili, nonché altri requisiti da essa sottoscritti, oltre alla norma SA 8000 di riferimento.

Quando le leggi nazionali e le altre leggi vigenti, gli altri requisiti sottoscritti, e la SA8000, disciplinano la stessa materia, si applica la normativa che risulta più restrittiva.

Leggi, normative cogenti sul lavoro ed integrazioni e/o accordi contrattuali vengono gestiti, distribuiti ed archiviati a cura del Responsabile del Sistema di Gestione.

La Norma SA 8000 propone la salvaguardia dei seguenti Requisiti di Responsabilità Sociale:

- Lavoro infantile;
- Lavoro obbligato;
- Salute e Sicurezza;
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva;
- Discriminazione;
- Procedure disciplinari;
- Orario di lavoro;
- Retribuzione;
- Sistema di Gestione.

L'ultima sezione riguarda l'implementazione e la pianificazione di un sistema di gestione in linea con la politica aziendale adottata.

BAR LA VALLE si impegna al rispetto dei principi contenuti nei seguenti strumenti internazionali:

- Convenzioni ILO (International Labour Organization) 29 e 105 "Lavoro forzato e vincolato".
- Convenzione ILO 87 "Libertà di associazione".
- Convenzione ILO 98 "Diritto alla contrattazione collettiva".
- Convenzioni ILO 100 e 111 "Parità di remunerazione tra lavoratori maschi e femmine per lavoro di valore analogo; Discriminazione".
- Convenzione ILO 135 "Convenzione dei rappresentanti dei lavoratori".
- Convenzioni ILO 138 e Raccomandazione 146 "Età minima e raccomandazioni".
- Convenzioni ILO 155 e Raccomandazione 164 "Salute e sicurezza sul lavoro".
- Convenzioni ILO 159 "Riabilitazione professionale e impiego delle persone disabili".
- Convenzioni ILO 177 "Lavori in casa".
- Convenzioni ILO 182 "Forme peggiori di lavoro infantile".
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino.
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne.

5.1 Lavoro infantile.

Obiettivo 2006: rispetto del requisito e sensibilizzazione dei dipendenti tramite apposita sessione di formazione e informazione.

Scadenza: 31/12/2006

Risorse: Rappresentante Legale

Indicatore: Presenze ai corsi di formazione interni.

Stato dell'obiettivo al 31/12/2006: (13 presenti / 16 totale dipendenti) 81.25%

Esito: POSITIVO

BAR LA VALLE considera lo studio e lo svago come fattori indispensabili per lo sviluppo psicofisico degli adolescenti.

Per questo motivo BAR LA VALLE ha implementato un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale che garantisce il rispetto di tale requisito tramite apposite procedure che garantiscono il recupero immediato di minori erroneamente impiegati presso la propria azienda o presso i propri fornitori o subfornitori.

5.1.1 Procedura: Lavoro infantile

BAR LA VALLE, tendenzialmente, impiega lavoratori che abbiano compiuto la maggiore età oppure che non siano più soggetti all'obbligo scolastico.

BAR LA VALLE richiede inoltre ai propri fornitori di non impiegare lavoro infantile.

BAR LA VALLE ammette nel proprio albo dei fornitori coloro che sottoscrivono la lettera d'impegno e si impegnano a rispettare i requisiti della SA 8000, fra cui quello relativo al lavoro infantile.

Il Responsabile del Sistema di Gestione seleziona, coinvolge e sorveglia i fornitori in base alle modalità descritte nella procedura sulla gestione dei fornitori.

Attività : Rilevazione di lavoro minorile

BAR LA VALLE può rilevare l'utilizzo di lavoro minorile, presso la propria azienda o presso i fornitori, nei seguenti casi:

- Verifiche ispettive interne, come previste dalle procedure del sistema di gestione;

- Segnalazione del Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000;
- Esito del monitoraggio del fornitore al fine di verificare il rispetto dei requisiti della norma SA8000, come previsto dalle procedure del sistema di gestione, [paragrafo 8.9.5 "Controllo dei Fornitori e subfornitori"](#) del presente Manuale;
- Segnalazioni anonime pervenute tramite il sito internet del Social Accountability Watch (L'Osservatorio sulla Responsabilità Sociale - www.sawnet.info/);
- Segnalazioni anonime dei dipendenti tramite moduli predisposti e messi a disposizione degli stessi;
- Informazioni/Segnalazioni pervenute da altre fonti, ad esempio stampa locale e/o nazionale.

La veridicità della segnalazione viene accertata dal Responsabile del sistema di gestione insieme con il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000.

Se la notizia risulta essere veritiera il Responsabile del sistema di gestione:

- apre una Non Conformità secondo quanto previsto dalla relativa procedura del [paragrafo 8.9.7 "Problematiche e Azioni Correttive"](#) del Manuale della Responsabilità Sociale;
- ne dà immediata notizia al Rappresentante della Direzione,

A) Problematica rilevata presso BAR LA VALLE:

- il Rappresentante della Direzione sentito il Legale Rappresentante, il Responsabile del Sistema di gestione e il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000, effettua un'ulteriore analisi delle problematiche, individua la migliore soluzione per il caso specifico, secondo le modalità indicate nel paragrafo successivo.

B) Problematica rilevata presso un Fornitore di BAR LA VALLE:

- il Rappresentante della Direzione, coadiuvato dal Responsabile del Sistema di gestione e dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000, provvede a contattare il Fornitore e lo sollecita a prendere una risoluzione, secondo le modalità indicate nel paragrafo successivo.

Il Responsabile del sistema di gestione tiene traccia scritta di quanto stabilito dal Rappresentante della Direzione, ed esegue un attento monitoraggio affinché la risoluzione abbia esito positivo.

Attività: Azioni di rimedio per il lavoro infantile

Nel caso in cui venga rilevato l'impiego di lavoro infantile presso BAR LA VALLE o presso un suo fornitore si fa ricorso alle seguenti azioni di rimedio:

- a) L'impiego di lavoro minorile va fatto cessare immediatamente;
- b) Se la famiglia del minore versa in condizioni economiche particolarmente gravi ed il licenziamento del bambino le peggiora, BAR LA VALLE si impegna, anche tramite il coinvolgimento delle amministrazioni locali, a far assumere altri familiari del minore;
- c) Il minore deve avere la possibilità di continuare a frequentare regolarmente la scuola, a tale proposito BAR LA VALLE garantisce o richiede al fornitore l'impegno per il sostenimento delle spese necessarie all'istruzione (tasse scolastiche, sussidi didattici, ecc...);
- d) BAR LA VALLE si impegna a coinvolgere assistenti sociali o altre associazioni di volontariato al fine di garantire un adeguato sostegno e un giusto monitoraggio della situazione del minore e della sua famiglia;

Il Rappresentante della Direzione per risolvere la problematica sente il parere del Responsabile del Sistema di Gestione e del Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000, quindi sceglie l'azione di rimedio ritenuta più idonea fra quelle sopra elencate.

BAR LA VALLE può consultare anche i rappresentanti delle istituzioni e/o amministrazioni locali per stabilire la risoluzione migliore.

Nel caso in cui si riscontri l'uso di lavoro minorile presso un fornitore, il Rappresentante della Direzione di BAR LA VALLE:

- Esorta il fornitore a prendere l'azione di rimedio più opportuna;
- Ha facoltà di verificare quanto dichiarato dal fornitore, grazie all'impegno preso con la sottoscrizione della "Lettera d'impegno SA8000";

Il Responsabile del sistema di Gestione ha il compito di seguire la chiusura delle Non Conformità e delle eventuali Azioni Correttive aperte a seguito della stessa e di

darne comunicazione al Rappresentante della Direzione e al Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000.

Giovani lavoratori

Se vengono impiegati giovani lavoratori in BAR LA VALLE o presso un fornitore il Responsabile del sistema di gestione e il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 tengono sotto controllo la loro situazione ed assicurano che:

- Non vengono impiegati nelle ore scolastiche;
- Le ore di lavoro sommate alle ore di scuola e al trasporto non superino le 10 ore;
- Non svolgono lavori pesanti e/o usino apparecchiature pericolose;
- Lavorano in un ambiente sicuro e salubre;
- Non vengono esposti a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute;
- Non svolgono lavori per i quali è richiesto un elevato grado di esperienza, formazione e/o qualifica professionale;

Chiunque venga a conoscenza di violazioni delle suddette condizioni apre una Non Conformità dandone immediata comunicazione al Responsabile del Sistema di Gestione, Rappresentante dei Lavoratori per la SA8000, al Rappresentante della Direzione, oppure mediante gli altri canali di comunicazione interna ed esterna indicati nel paragrafo [8.1.3.1. "Attività: Azioni di rimedio per il lavoro infantile"](#).

Obiettivo 2007

Continuare la campagna di sensibilizzazione del personale e dei fornitori sul lavoro infantile

Obiettivo specifico: mantenere a zero unità l'impiego di lavoro infantile presso l'Azienda e presso i propri fornitori.

Strumenti: incontri formativi con i dipendenti; ottenimento della sottoscrizione dell'impegno e avvio del monitoraggio sul presente requisito presso i fornitori.

Scadenza: 31/12/2007

Risorse: Responsabile del sistema di gestione, Rappresentate della Direzione, Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000

	Partecipazione ai corsi di formazione (Sessione Marzo 2007)	Totale dipendenti	Dipendenti presenti	%
			16	13
Stato dell'obiettivo al 30/06/2007	Lettere d'impegno ai fornitori	Lettere inviate	Risposte ottenute	%
		32	24	75
	Questionari di autovalutazione ai fornitori	Questionari inviati	Risposte ottenute	%
		15	6	40

5.2 Lavoro Obbligato.

Obiettivo 2006: rispetto del requisito e sensibilizzazione dei dipendenti tramite apposita sessione di formazione e informazione.

Scadenza: 31/12/2006

Risorse: Responsabile del Sistema di Gestione

Indicatore: Presenze ai corsi di formazione interni.

Stato dell'obiettivo al 31/12/2006: (13 presenti / 16 totale dipendenti) 81,25%

Esito: POSITIVO

BAR LA VALLE applica al proprio personale le norme previste dalla normativa in vigore e dal C.C.N.L. – Pubblici Esercizi – Federturismo.

BAR LA VALLE non fa ricorso, né dà sostegno a qualsiasi forma di coercizione nei confronti dei propri dipendenti né utilizza forme contrattuali che comportino la violazione o l'elusione degli obblighi di legge.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è a disposizione di chiunque voglia consultarlo e qualsiasi chiarimento in merito può essere richiesto al Responsabile del sistema di gestione.

L'obiettivo di BAR LA VALLE è quello di creare un ambiente di lavoro sempre più sereno, accogliente e sano nel quale i dipendenti possano esprimere al meglio le proprie potenzialità.

Obiettivo 2007**Indagine mirata alla conoscenza del grado di soddisfazione dei dipendenti**

Obiettivo specifico: coinvolgimento dei lavoratori per individuare il loro grado di soddisfazione tramite risposte a questionario su temi specifici.

Strumenti: breve questionario da distribuire a tutti i lavoratori; analisi delle risposte; comunicazione dei risultati

Scadenza: 31/12/2007

Risorse: Responsabile del Sistema di Gestione, Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000

Stato dell'obiettivo al 30/06/2007 : Elaborazione dati raccolti dalla distribuzione di un semplice Questionario di soddisfazione ai dipendenti.

Allegato N 1. Par. 5.2.1

5.2.1 Allegato 1 – Analisi del Questionario di Soddisfazione dei Dipendenti

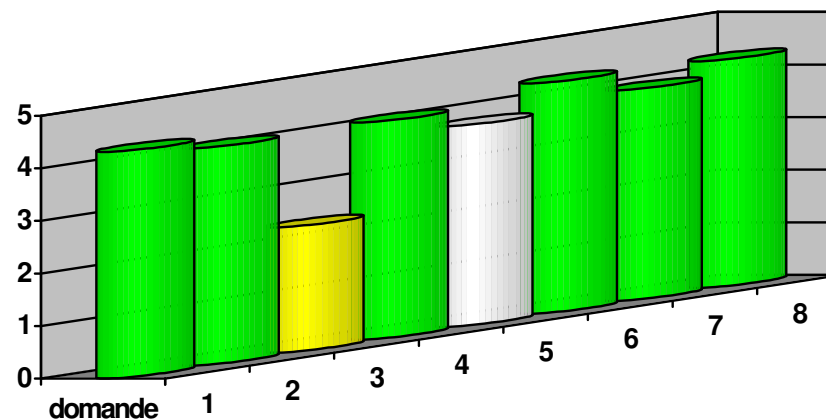
Il test è composto da 10 domande.

La 9ª e la 10ª domanda non presenti nella tabella che segue invitavano i dipendenti a individuare argomenti della Norma SA8000 da approfondire.

Il test è stato distribuito a tutti i dipendenti.

Numero	Domande	Media risposte
1	Ti senti informato circa i rischi della tua mansione?	4,31
2	Ritieni che i dispositivi di protezione individuale che usi sono idonei alla tua incolumità	4,13
3	Ti senti discriminato sul lavoro?	2,38
4	Ti senti libero di comunicare i problemi di lavoro alla Direzione?	4,13
5	Ritieni la retribuzione adeguata con l'orario di lavoro in azienda?	3,81
6	Sei soddisfatto delle condizioni di lavoro in azienda?	4,38
7	Come giudichi i rapporti con i colleghi?	4
8	Come giudichi i rapporti con i superiori?	4,31

1= scarso; 2= mediocre; 3= sufficiente; 4= buono; 5=ottimo



I dati evidenziano che il clima aziendale e la soddisfazione dei dipendenti si mantengono intorno al valore 4 (buono).

La domanda numero 3 ha una chiave di lettura invertita rispetto alle altre (Ti senti discriminato sul posto di lavoro?), pertanto il dato riportato (2,38) pur essendo buono, ha destato perplessità nella Direzione.

Al momento il Rappresentante della Direzione, coadiuvato dal Responsabile del Sistema di Gestione e dal Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000, sta valutando se ritenere attendibile il dato ed eventualmente di porvi rimedio; perché in Bar La Valle sono presenti lavoratori stranieri (4) e la media della presenza femminile (53%) è maggiore rispetto a quella maschile (47%), per questa ragione entro la fine dell'anno in corso (2007) verrà riproposto un nuovo questionario.

5.3 Salute e Sicurezza

Obiettivo 2006: approfondire la conoscenza e la percezione nei lavoratori della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Scadenza: 30/09/2006

Risorse: Rappresentante Legale e Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Indicatore: Presenze ai corsi di formazione interni.

Stato dell'obiettivo al 31/12/2006: (13 presenti / 16 totale dipendenti) = 81,25%

Esito: POSITIVO

BAR LA VALLE ha provveduto ad adempiere a tutti gli obblighi prescritti dal D.lgs. n. 626, del 1994 e successive modifiche.

Il Legale Rappresentante di BAR LA VALLE è il Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione (RSPP) e in quanto tale responsabile della prevenzione e protezione come previsto dall'art. 9 del D.Lgs. 626/94 e come risulta dal Documento di valutazione dei rischi.

BAR LA VALLE provvede a far ricevere, ai propri dipendenti, una regolare e documentata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, e provvede altresì a ripetere detta formazione al personale nuovo come risulta dai documenti prescritti dal D.Lgs. 626/94.

I dipendenti di BAR LA VALLE hanno provveduto a nominare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nella persona di Angeloni Fanny.

L'Azienda ha disposto la consegna a tutti i dipendenti del **Manuale di Informazione e Formazione dei lavoratori per la salute e sicurezza sul lavoro.**

Ha individuato, acquistato e fornito gratuitamente a tutti i dipendenti i Dispositivi di Protezione Individuale necessari per lo svolgimento in salute sicurezza del proprio lavoro.

Effettua periodicamente formazione a tutti i livelli sui rischi e i pericoli specifici, sulle misure protettive e sulle procedure di emergenza.

Il Responsabile del Sistema di Gestione tiene traccia ed archivia la documentazione che attesta l'avvenuta informazione e formazione per ogni dipendente secondo quanto stabilito dal D.Lgs. 626/94.

BAR LA VALLE garantisce a tutto il personale servizi sanitari puliti e accesso ad acqua potabile.

Statistica infortuni	2006			30/06/2007		
	N.	giorni	gg. per inf.	N.	Giorni	gg. per inf.
totale	1	83	83	0	0	0
Indice frequenza (n.inf./ore lav.te x 1.000.000)	/	703	/	0	0	0
Indice gravità (n.gg.ass./ore lav.te x 1000)	/	58,37	/	0	0	0

L'infortunio del 2006 ha interessato la distorsione del ginocchio sinistro, di una lavoratrice addetta alla produzione, durante la movimentazione di un carico. La degenza ha avuto un lungo decorso perché la lavoratrice è stata sottoposta ad operazione del menisco.

Obiettivo 2007

Ulteriore ciclo di formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Obiettivo specifico: organizzazione di corsi di formazione interna

Scadenza: 31/12/2007

Risorse: Legale Rappresentante, Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza

Piano di formazione anno 2007

Argomento	Gen	Feb	Marz	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Procedure e modalità di attuazione del sistema di gestione per la Responsabilità sociale			P						P			
Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro			P						P			

LEGENDA: P = programmata ; E= eseguita; R= Rimandata; RE= Recuperata

5.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva.

Obiettivo 2006: Mantenere a zero unità il numero di Non Conformità relative al requisito della libertà di associazione.

Scadenza: 31/12/2006

Responsabile: Legale Rappresentante

Indicatore: Numero di NC rilevate nel 2006

Stato dell'obiettivo al 31/12/2006: NC = 0 (zero)

Esito: POSITIVO

BAR LA VALLE rispetta il diritto di ogni dipendente di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

I dipendenti di BAR LA VALLE possono, supportati dai Sindacati di appartenenza, eleggere liberamente i propri Rappresentanti Sindacali, i quali rimangono in carica tre anni.

BAR LA VALLE garantisce che i rappresentanti del personale non siano soggetti a discriminazione e che questi possano comunicare con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'azienda, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Obiettivo 2007
Mantenimento dell'obiettivo del 2006
Obiettivo specifico: Mantenere a zero unità il numero di Non Conformità relative al requisito della libertà di associazione
Scadenza: 31/12/2006
Risorse: Responsabile del Sistema di Gestione, Rappresentante dei lavoratori per la SA 8000
Stato dell'obiettivo al 30/06/2007
Non Conformità rilevate in ambito al presente requisito = 0 (zero)
Esito = IN CORSO

5.5 *Discriminazione*

Obiettivo 2006 : Favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri, mantenendo a zero unità il numero di Non Conformità relative al presente requisito.

Scadenza : 31/12/2006

Risorse : Rappresentante della Direzione e Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000

Indicatore: Percentuale di presenza di **stranieri** in azienda, Numero di Non Conformità

Stato dell'obiettivo al 31/12/2006: 18,75% = (3/16); NC = 0

Esito: **POSITIVO**

BAR LA VALLE rifiuta ogni forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed equità di trattamento a tutti i suoi dipendenti nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

BARL LA VALLE garantisce che:

- La selezione del Personale viene eseguita facendo riferimento a criteri oggettivi quali abilità, esperienza e competenza in rapporto alle funzioni da ricoprire;
- La retribuzione è corrisposta a ciascun dipendente in base alle mansioni svolte nel rispetto di quanto previsto dal CC.N.L. Pubblici Esercizi – Federturismo;
- La formazione e l'addestramento a tutti in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali;
- Effettua le promozioni in funzione delle capacità dei singoli e delle necessità organizzative e gestionali;
- Effettua i pensionamenti in base alle norme vigenti in materia;
- Effettua eventuali licenziamenti solo nei casi consentiti dalla legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori;
- In nessun caso discrimina i dipendenti che forniscano informazioni all'Organismo di Certificazione o ad altre parti interessate circa la conformità ai requisiti della SA 8000;

BAR LA VALLE: Composizione organico con inquadramento contrattuale per sesso:

al 30 giugno 2007	Totale	%	Uomini	%	Donne	%
T. INDETERMINATO	9	60	6	40	3	20
T. INDETERMINATO P-TIME	2	13,3	0	-	2	13,3
T. DETERMINATO P-TIME	1	6,7	0	-	1	6,7
GIORNALIERI	1	6,7	0	-	1	6,7
APPRENDISTI	2	13,3	1	6,7	1	6,6
TOTALE	15	100	7	46,7	8	53,3

al 1 settembre 2006	Totale	%	Uomini	%	Donne	%
T. INDETERMINATO	8	50	5	83,3	3	30
T. INDETERMINATO P-TIME	1	6	0	-	1	10
GIORNALIERI	5	31	0	-	5	50
APPRENDISTI	2	13	1	1,7	1	10
TOTALE	16	100	6	37,5	10	62,5

In un'area geografica dove la percentuale delle donne che lavorano è bassa, BAR LA VALLE rappresenta un'eccezione in quanto la presenza di dipendenti donne (62,5%) è più alta rispetto a quella dei dipendenti uomini (37,5%).

Cittadini stranieri in organico:

	31/12/2005	Uomini	Donne	31/12/2006	Uomini	Donne	30/06/2007	Uomini	Donne
Ecuador	2	1	1	3	1	2	3	2	1
Romania	1	0	1	1	0	1	1	0	1
totale	3	1	2	5	1	3	4	2	2
% sul totale dipendenti	18,75	6,25	12,5	31,25	6,25	18,75	26,66	13,33	13,33

Inquadramento contrattuale dei cittadini stranieri in organico:

	31/12/2006	31/12/2006	30/06/2007
T. INDETERMINATO	3	5	4
T. DETERMINATO	0	0	0
GIORNALIERI	0	0	0
APPRENDISTI	0	0	0
TOTALE	3	5	4

Obiettivo 2007

Confermare la presenza dei lavoratori stranieri nel proprio organico

Obiettivo specifico: Favorire ulteriormente l'integrazione dei lavoratori stranieri

Indicatore: Numero di NC relative al presente requisito

Scadenza: 31/12/2006

Risorse : Rappresentante della Direzione

Stato dell'obiettivo al 30/06/2007

Numero dipendenti stranieri presenti in organico: 4

Nono Conformità rilevate in ambito al presente requisito: 0 (zero)

Esito: IN CORSO

5.6 Procedure disciplinari

Obiettivo 2005: Maggiore consapevolezza dei lavoratori sulle norme di comportamento all'interno dell'azienda.

Scadenza: 31/12/2006

Risorse: Rappresentante della Direzione, Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000

Indicatore: pubblicazione e diffusione del Codice Etico

Stato dell'obiettivo al 31/12/2006: sono stati pubblicati e diffusi a tutte le parti interessate esterne ed interne il Codice etico ed anche il Bilancio Sociale tramite il sito aziendale (www.laveracresciadigubbio.it) e il sito dell'osservatorio del network lavoro etico (www.sawinfo.net).

Esito: POSITIVO

BAR LA VALLE rifiuta l'applicazione di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. di categoria, in particolare tutte le pratiche che possano ledere l'integrità mentale, emotiva e fisica dei propri dipendenti.

L'esercizio della sanzione disciplinare è regolato da un Codice Etico che BAR LA VALLE ha adottato nell'anno 2006 e che ha provveduto a diffondere a tutti i dipendenti e alle altre parti interessate anche tramite la pubblicazione sul proprio sito internet www.laveracresciadigubbio.it.

Nell'anno 2005 e 2006 non si è mai fatto ricorso a pratiche disciplinari se non limitatamente a qualche sporadico rimprovero verbale, a dimostrazione del clima di rispetto e fiducia reciproci instaurato dalla proprietà BAR LA VALLE.

Obiettivo 2007

Mantenere a zero unità il numero delle pratiche disciplinari applicate

Obiettivo specifico: Informare e formare il personale circa i comportamenti che possono portare all'applicazione di provvedimenti disciplinari.

Scadenza: 31/12/2007

Responsabile: Legale Rappresentante, Responsabile del Sistema di Gestione

Stato dell'obiettivo al 30/06/2007

Numero sanzioni disciplinari applicate: 0 (zero)

Non Conformità rilevate in ambito al presente requisito: 0 (zero)

Esito: IN CORSO

5.7 Orario di lavoro

Obiettivo 2006: Rispettare i limiti del CCNL di categoria in vigore nella composizione dell'orario di lavoro, **mediante l'adozione di un registro delle presenze annotato giornalmente dai dipendenti.**

Scadenza: 31/12/2006

Risorse: Legale Rappresentante, Responsabile del Sistema di Gestione

Indicatore: registro delle presenze giornaliero.

Stato dell'Obiettivo al 31/12/2006: 0%

Esito: NEGATIVO

Commento: data la difficoltà materiale di mantenere un registro delle presenze annotato dagli stessi dipendenti, la Direzione di concerto con il Responsabile del Sistema di Gestione Sociale sentito il Rappresentante dei Lavoratori, hanno deciso abbandonare il presente obiettivo.

Per rilevare la presenza dei dipendenti in azienda e il numero totale di ore lavorate si fa riferimento, come da prassi, ai registri previsti obbligatoriamente per legge.

BAR LA VALLE applica l'orario di lavoro previsto dal C.C.N.L. Pubblici Esercizi – Federturismo, e rispetta quanto previsto dalla legge e dalla normativa vigente sul lavoro straordinario e lavoro nei giorni festivi.

In BAR LA VALLE l'orario di lavoro ordinario è strutturato così come indicato nella tabella di seguito riportata:

MANSIONI	ORARIO DI LAVORO	MEDIA ORE / SETTIMANA
Autista	06:00 – 14:00	40
Barista	1° turno 07:00 - 14:00 2° turno 14:00 - 22:00	40
Cameriere	11:300 - 14:30 19:00 - 22:30	40
Cuoco	11:30 - 14:30 19:00 - 22:30	40
Giornaliere	N. 5/6 ore distribuite nell'arco di una giornata lavorativa	24
Impiegato	9:00 - 13:00 / 14:00 - 17:30	40
Part-time	9:00 - 13:00	20

L'orario si considera distribuito su una media di cinque giornate e mezza di lavoro.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario non supera i limiti definiti dal C.C.N.L. di categoria.

I dipendenti di BAR LA VALLE usufruiscono di un giorno libero nell'arco di un periodo di sette giorni, che è considerato giorno di riposo. Per esigenze di lavoro straordinarie i dipendenti possono essere invitati a lavorare nel giorno di riposo, che verrà retribuito con la maggiorazione prevista dal CCNL Pubblici Esercizi. I dipendenti sono liberi di accettare o non accettare l'invito. Il giorno di riposo viene fatto recuperare entro le 24-36 ore successive.

Obiettivo 2007

Lavoro straordinario: rispettare i limiti previsto dal C.C.N.L. di categoria.

Obiettivo specifico: Mantenere a zero unità il numero di Non Conformità relative al presente requisito

Scadenza: 31/12/2007

Responsabile: Legale Rappresentante, Responsabile del Sistema di Gestione, Rappresentane dei Lavoratori per la SA 8000

Stato dell'obiettivo al 30/06/2007 :

Non Conformità rilevate in ambito al presente requisito: 0 (zero)

Esito: IN CORSO

5.8 Retribuzione

Obiettivo 2006: Maggiore consapevolezza da parte dei lavoratori sul funzionamento del rapporto di lavoro e sulle regole di comportamento.

Scadenza: 31/12/2006

Risorse: Legale Rappresentante, Responsabile del Sistema di Gestione

Indicatore: presenza ai corsi di formazione interna.

Stato dell'obiettivo al 31/12/2006: 81,25 %

Esito: POSITIVO

BAR LA VALLE garantisce a tutti i suoi dipendenti una retribuzione equa e dignitosa in conformemente a quanto previsto dal C.C.N.L. di categoria.

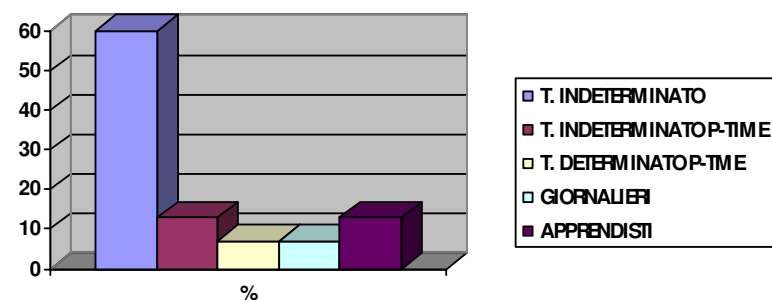
BAR LA VALLE rifiuta la stipula di qualsiasi forma contrattuale che possa portare al mancato rispetto di norme di legge o dei requisiti della norma SA 8000.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano in modo esaustivo le diverse voci che la compongono.

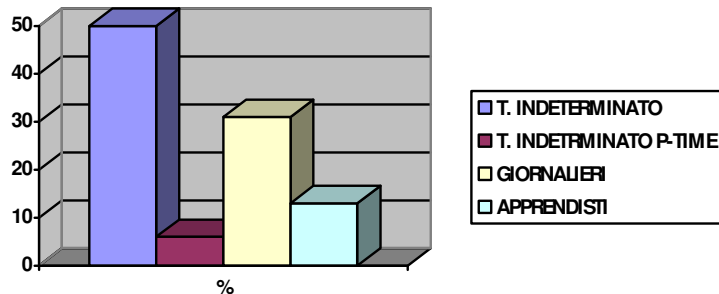
Ad oggi non è stata ancora attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia di forme contrattuali.

al 30 giugno 2006	Totale	%
T. INDETERMINATO	9	60
T. INDETERMINATO P-TIME	2	13
T. DETERMINATO P-TME	1	7
GIORNALIERI	1	7
APPRENDISTI	2	13
TOTALE	15	100



al 1 settembre 2006	Totale	%
T. INDETERMINATO	8	50
T. INDETRMINATO P-TIME	1	6
GIORNALIERI	5	31
APPRENDISTI	2	13
TOTALE	16	100



Obiettivo 2007

Ulteriore ciclo formativo ai dipendenti per migliorare la loro consapevolezza sui diritti ed obblighi derivanti dal rapporto di lavoro

Obiettivo specifico: Informazione costante ai dipendenti sul funzionamento del rapporto di lavoro e sulle regole di comportamento

Scadenza: 31/12/2007

Responsabile: Legale Rappresentante, Responsabile del Sistema di Gestione

Stato dell'obiettivo al 30/06/2007 :

Formazione – sessione Marzo 2007 SA 8000 partecipanti: 13 dipendenti su 15

Esito: IN CORSO

5.9 Sistema di gestione

Obiettivo 2006: Conseguimento della certificazione SA 8000:2001

Scadenza: 31/12/2006

Risorse: Responsabile del Sistema di Gestione

Stato Obiettivo al 31/12/2006: 100%

Esito obiettivo: POSITIVO

Commento: l'azienda nel mese di ottobre 2006 ha ottenuto la certificazione SA 8000 – Rilasciata dal CISE (ufficio speciale della CCIAA di Forlì-Cesena).

BAR LA VALLE ha adottato un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA 8000:2001.

L'ottenimento della certificazione costituisce per la Direzione il salto di qualità cui ha sempre puntato e l'inizio di un percorso lavorativo che garantirà un miglioramento continuo del livello organizzativo della propria attività.

5.9.1 Rapporti con le parti interessate

I dipendenti, i soci, i clienti/consumatori, i fornitori e le diverse istituzioni coinvolte sono state individuate quali parti interessate direttamente coinvolte nell'attività aziendale di BAR LA VALLE.

Per l'adeguamento agli standard della SA 8000 e per l'implementazione del sistema di gestione della responsabilità sociale si considera fondamentale la fase di coinvolgimento delle parti interessate sopra individuate.

I dipendenti hanno compreso l'importanza del progetto di adeguamento grazie anche ai momenti di formazione e informazione organizzate durante la fase di implementazione.

Attività di formazione e informazione sui requisiti della SA 8000 e sulle procedure del sistema di gestione

Mese/anno	Numero partecipanti	Numero ore complessive di formazione
Luglio 2006	8	1
Agosto 2006	13	1
Marzo 2007	13	1

Obiettivo 2007

Mantenimento della Certificazione SA 8000

Scadenza: 31/12/2007;

Risorse: Rappresentante della Direzione, Responsabile del sistema di gestione, Rappresentante dei Lavoratori SA 8000.

Stato dell'obiettivo al 30/06/2007 : 50% - Superamento della prima visita di sorveglianza in data 3/4/2007

Esito: IN CORSO

5.9.2 Controllo dei fornitori e subfornitori**Obiettivo 2006:**

1 - al 30/09/2006 Invio della lettera d'impegno a tutti i fornitori;
2- al 31/12/2006 ottenimento della sottoscrizione della lettera d'impegno da tutti i fornitori abituali di Criticità "A".

Risorse: 1 e 2 - Rappresentante della Direzione, Responsabile del Sistema di Gestione.

Indicatore: 1 - ricevute spedizioni ; 2 - lettere d'impegno sottoscritte;

Stato dell'obiettivo al 31/12/2006:

1 – 100% (32 inviate su 35 da inviare) ;
2. – 66%(4 risposte su 6 inviate) = 66%

Esito: IN CORSO

BAR LA VALLE è consapevole che i principi della Responsabilità Sociale non possono essere limitati ai confini della propria attività, per questo ha selezionato i propri fornitori, e tramite questi i subfornitori, in base alla loro capacità di rispondere ai requisiti della norma SA 8000, non solo perché richiesto espressamente da questa, ma perché attori principali della propria filiera produttiva.

È stato elaborato un database per la raccolta delle informazioni relative al processo di qualifica dei fornitori dal quale si può ricavare l'elenco generale e la scheda di personale di ciascuno.

Le informazioni contenute nelle suddette schede sono gestite, periodicamente, dal Responsabile del Sistema di Gestione in collaborazione con il Rappresentante della Direzione.

I fornitori sono ripartiti su due livelli di criticità, in base al rapporto di collaborazione che li lega a BAR LA VALLE.

Criticità	Tipologia	Numero	Descrizione
A	Fornitori di materie prime	4	Fornitori abituali che intervengono frequentemente, dietro preciso collegamento contrattuale, a norma del d.lgs. 155/1997 "Autocontrollo alimentare" (HACCP), per la fornitura di materie prime, alimentari e non, necessarie a BAR LA VALLE per lo svolgimento della propria attività di produzione e commercializzazione di prodotti alimentari.
B	Altri Fornitori	28	Fornitori abituali che non rientrano nella categoria "A", con i quali BAR LA VALLE ha importanti rapporti di fornitura durante l'anno.

Nei confronti delle suddette tipologie di fornitori BAR LA VALLE promuove il rispetto dei requisiti della SA 8000 e provvede al monitoraggio dello stato di attuazione dei principi stessi, secondo un piano di controllo appositamente adottato ed implementato nel proprio sistema di gestione.

BAR LA VALLE effettua sui fornitori un controllo attento ed equilibrato affinché rispettino i principi della Norma SA 8000 di riferimento.

Al 30 giugno 2007 i fornitori di BAR LA VALLE sono 32. Dopo la prima selezione avvenuta tramite l'invio delle lettere di impegno sono stati individuati fornitori privi di dipendenti, pertanto i questionari di autovalutazione inviati sono stati 15.

Il monitoraggio dei fornitori ha portato ai seguenti risultati:

FORNITORI	Criticità A	Criticità B
Lettere d'impegno restituite	100%	71%
Questionario di autovalutazione restituiti	67%	33%

Sono considerati abituali i fornitori con cui:

- Il rapporto è attivo, cioè il rapporto sussiste da più di due esercizi e si prevede o non si esclude che il rapporto di fornitura possa continuare in futuro;
- Il rapporto è recente, cioè è possibile riscontrare nell'ultimo anno almeno una movimentazione significativa nel conto fornitori.

I fornitori vengono poi classificati in categorie di criticità a seconda del rapporto in essere con BAR LA VALLE e dell'impatto che questo ha nel rispetto dei requisiti della Norma SA 8000².

I fornitori si possono così classificare:

A. Fornitori principali:

Fornitori abituali che intervengono frequentemente, dietro preciso collegamento contrattuale, a norma del d.lgs. 155/1997 "Autocontrollo

² **Legenda delle criticità:** "A" = fornitore abituale molto importante ; "B" = fornitore abituale di media importanza; "C" = fornitore non abituale poco importante.

alimentare” (HACCP), per la fornitura di materie prime, alimentari e non, necessarie a BAR LA VALLE per lo svolgimento della propria attività di produzione e commercializzazione di prodotti alimentari;

B. Fornitori regolari:

Fornitori **abituali** che non rientrano nella categoria “A”, con i quali BAR LA VALLE ha importanti rapporti di fornitura durante l’anno;

Nei confronti dei delle categorie di fornitori sopra riportate BAR LA VALLE promuove il rispetto dei requisiti della SA 8000 e provvede al monitoraggio dello stato di attuazione dei principi stessi, adottando modalità differenti.

Ai fornitori **abituali** BAR LA VALLE chiede:

- 1- la sottoscrizione di un impegno scritto, in alternativa l’iscrizione all’Osservatorio per la responsabilità sociale sul sito web www.sawnet.info ;
- 2- di uniformarsi a tutti i requisiti della Norma SA 8000, tramite l’invio del test di autovalutazione;
- 3- di essere autorizzata a partecipare alle attività di monitoraggio aziendale oppure all’esecuzione di azioni di monitoraggio a sorpresa, come previsto dall’impegno sottoscritto;
- 4- di implementare tempestivamente azioni di rimedio e azioni correttive, con riguardo ad ogni Non Conformità rispetto ai requisiti della Norma SA 8000;
- 5- di essere informata tempestivamente ed in modo esauriente:
 - di qualsiasi rilevante relazione economica con altri fornitori e sub-fornitori;
 - sul numero di dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato,
 - sulla tipologia del C.C.N.L. di categoria applicato,
 - sull’eventuale ricorso a lavoratori a domicilio.

Obiettivo 2007
Monitoraggio di fornitori sui requisiti della Norma SA 8000
Obiettivo specifico:
<ol style="list-style-type: none"> 1- ottenimento impegno dai fornitori criticità “B”; 2- invio questionario di autovalutazione ai fornitori criticità “A” e “B”, analisi dati e attuazione delle eventuali azioni di rimedio;
Scadenza:
<ol style="list-style-type: none"> 1- 28/02/2007; 2- 31/12/2007;
Risorse: (1 e 2) Rappresentante della Direzione, Responsabile del sistema di gestione, Rappresentante dei Lavoratori SA 8000.
Stato dell’obiettivo al 30/06/2007 :
<ol style="list-style-type: none"> 1- Ottenimento impegno da fornitori di criticità B: 71% 2- Invio questionario ai fornitori di criticità A e B: 40 %
Esito: IN CORSO – positivo

5.9.3 Problematiche e Azioni Correttive: Procedura

Obiettivo 2006: mantenere a zero unità il numero di NC rispetto ai requisiti della SA 8000.

Risorse: Rappresentante della Direzione, Responsabile del Sistema di Gestione.

Indicatore: numero delle NC

Stato dell'obiettivo al 31/12/2006: NC = 0 (nessuna Non Conformità)

Esito: POSITIVO

BAR LA VALLE indaga, tratta e risponde alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità/non-conformità della politica aziendale e ai requisiti della norma SA 8000.

Le parti interessate interne possono denunciare la problematica ai seguenti soggetti:

- Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 (RL SA8000);
- Responsabile del sistema di gestione per la responsabilità sociale (RSG);
- Rappresentante della Direzione per la SA 8000;
- Segnalazioni anonime tramite i moduli messi a disposizione dei dipendenti;
- Segnalazioni dirette all'Organismo di certificazione C.I.S.E., o al sito dell'Osservatorio della Responsabilità Sociale tramite i canali di comunicazione indicati nel [paragrafo 10 "Recapiti del C.I.S.E. \(Centro per l'impiego e lo Sviluppo Economico\) Azienda speciale della Camera di Commercio di Forlì-Cesena"](#) del

Manuale di sistema.

Il Responsabile del sistema di gestione provvede, quindi, ad aprire un'apposita NC tramite il modulo "Non Conformità".

Tutte le funzioni suddette partecipano all'analisi della causa della Non Conformità.

Il Responsabile del sistema registra, raccoglie e archivia le suddette problematica, ed insieme al Rappresentante della Direzione indaga sull'effettiva incongruenza della stessa con la Politica Aziendale o con i requisiti della SA 8000.

Le parti interessate, interne ed esterne, possono inoltrare le segnalazioni relative alla conformità alla norma SA 8000 anche via Internet, collegandosi al sito www.sawnet.info, che è il sito ufficiale dell'Osservatorio della Responsabilità Sociale.

L'Ente di Certificazione ha cura di accertare le segnalazioni pervenutegli, prima di ufficializzare la Non Conformità e sollecitare BAR LA VALLE a prendere gli opportuni provvedimenti.

BAR LA VALLE garantisce di non sanzionare, licenziare o altrimenti discriminare il dipendente che fornisca informazioni riguardanti la conformità alla norma SA 8000.

Azioni Correttive

BAR LA VALLE destina adeguate risorse per la gestione delle azioni correttive, nello specifico per l'analisi della natura e della gravità delle Non Conformità nei confronti della Politica Aziendale e dei requisiti della Norma SA 8000 in vigore.

Le azioni Correttive vengono aperte a cura del Responsabile del sistema di gestione mediante i moduli "Azione Correttiva".

Le azioni vengono decise con l'ausilio del Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000 e la supervisione del Rappresentante della Direzione.

Il Responsabile del Sistema di gestione ha il compito di seguire l'implementazione delle Azioni Correttive e di archiviare i relativi rapporti e documenti.

Obiettivo 2007

Mantene a zero unità il numero della Non Conformità relative ai requisiti della SA 8000

Scadenza: 31/12/2006

Risorse: Rappresentante della Direzione, Responsabile del sistema di gestione, Rappresentante dei Lavoratori SA 8000.

Stato dell'obiettivo al 30/06/2007 :

Non Conformità rilevate: 0 (zero)

Esito: IN CORSO

Stato dell'obiettivo al 30/06/2007 :

- 1- Ottenimento impegno da fornitori di criticità B: 71%
- 2- Invio questionario ai fornitori di criticità A e B: 40%

Esito: IN CORSO

5.9.4 Riesame e comunicazione esterna

Obiettivo 2006: Conseguimento della Certificazione SA 8000: 2001

Scadenza: 31/12/2006

Risorse: Responsabile del Sistema di Gestione

Stato Obiettivo al 31/12/2006 : 100%

Esito: POSITIVO

Per facilitare il riesame sono stati definiti una serie di indicatori in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati nel riesame del sistema di gestione per la Responsabilità Sociale costituiscono la struttura portante del presente documento, che la Direzione di BAR LA VALLE ha scelto come forma per la comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti l'andamento dell'attività aziendale rispetto ai requisiti della norma.

Obiettivo 2007

Coinvolgimento dei fornitori nella gestione della responsabilità sociale d'impresa

Obiettivo specifico: Ottenimento di tutti i fornitori abituali dell'impegno al rispetto dei requisiti della SA 8000

Scadenza: 31/12/2007

Risorse: Responsabile del Sistema di Gestione, Rappresentante della Direzione