



P Bilancio sulla Responsabilità Sociale

Document Id.:	pkq001-183-1.6	
Approved by:	CEO - Giovanni Sylos Labini	21/02/2014
Checked by:	CQO - Vincenzo Pompilio	21/02/2014
Client Reference:	Non Applicabile	--

© 2014 Planetek Italia s.r.l.

Via Massaua 12, I-70123 BARI, ITALY – tel. +39 080 9644200 fax +39 080 9644299 email: info@planetek.it
<http://www.planetek.it> Nessuna parte del presente documento può essere riprodotta o distribuita in alcuna forma senza esplicita autorizzazione scritta della Planetek Italia s.r.l. – No part of this document may be reproduced or distributed in any form or by any means without the express written permission of Planetek Italia s.r.l.

Company with system certified compliant whit standard ISO 9001, ISO 14001, reg. EMAS III and SA8000.

Template: pkq001-30-2.0



Elenco Revisioni

Elenco revisioni			
Versione	Autore	Data	Note
1.0	Vincenzo Pompilio	28/07/2009	Miglioramento di alcune paragrafi ed inserimento monitoraggio straordinari e trasferte. Spostamento del documento dal progetto pkq002.
1.1	Vincenzo Pompilio	22/03/2010	Aggiornamento con i dati del 2009
1.2	Vincenzo Pompilio	07/03/2011	aggiornamento dati 2010
1.3	Vincenzo Pompilio	24/02/2012	aggiornamenti 2011
1.4	Vincenzo Pompilio	30/08/2012	inserimento nuovo organigramma, modifiche al § 4.1 relativo all'aumento di età a 16 anni e al § 4.6 relativo al non utilizzo della pratica del traffico di persone.
1.5	Vincenzo Pompilio	15/02/2013	Aggiornamento dati chiusura 2012 e obiettivi 2013
1.6	Vincenzo Pompilio	21/02/2014	Aggiornamento dati chiusura 2013 e obiettivi 2014

Sommario

1.	SCOPO	4
1.1.	Documenti di riferimento.....	4
2.	DESCRIZIONE AZIENDA	5
3.	POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE.....	8
4.	BILANCIO 2011 RELATIVO AI REQUISITI DELLA SA8000	10
4.1.	Lavoro Infantile	10
4.2.	Lavoro Forzato e Obbligato.....	12
4.3.	Salute e Sicurezza.....	14
4.4.	Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	14
4.5.	Discriminazione	15
4.6.	Procedure Disciplinari.....	16
4.7.	Orari di Lavoro	17
4.8.	Retribuzione.....	18
4.9.	Sistemi di Gestione.....	20
4.9.1.	Politica	20
4.9.2.	Rappresentante della Direzione.....	20
4.9.3.	Rappresentante dei Lavoratori SA8000.....	21
4.9.4.	Riesame della direzione	22
4.9.5.	Pianificazione e implementazione.....	22
4.9.6.	Controllo dei Fornitori/Subappaltatori e Sub-fornitori	22
4.9.7.	Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive	25
4.9.8.	Comunicazione esterna e coinvolgimento delle parti interessate	25
4.9.9.	Accesso alla verifica	25
4.9.10.	Registrazioni	25
5.	TABELLA DI CORRELAZIONE CON LA NORMA	26

1. Scopo

Scopo del presente documento è quello di gestire la Responsabilità Sociale nel sito di Planetek Italia S.r.l. in conformità alla norma SA 8000:2008.

Il campo di applicazione dove viene gestito e mantenuto attivo il sistema di gestione è la struttura organizzativa costituita dallo staff di Planetek Italia costituita da impiegati, quadri e dirigenti sito a Via Massaua 12.

1.1. Documenti di riferimento

- ✓ SA 8000:2008
- ✓ pkq001-09-(n.rev.)_P_Controlli_e_Verifiche
- ✓ pkq001-106-(n.rev.)_Documento di Valutazione dei rischi
- ✓ pkq001-181-(n.rev.)_P_Crescita_Staff_in_Planetek
- ✓ pkq001-08-(n.rev.)_P_Sistemi_Aziendali
- ✓ pkq001-05-(n.rev.)_P_Gestione_Documenti

2. Descrizione Azienda

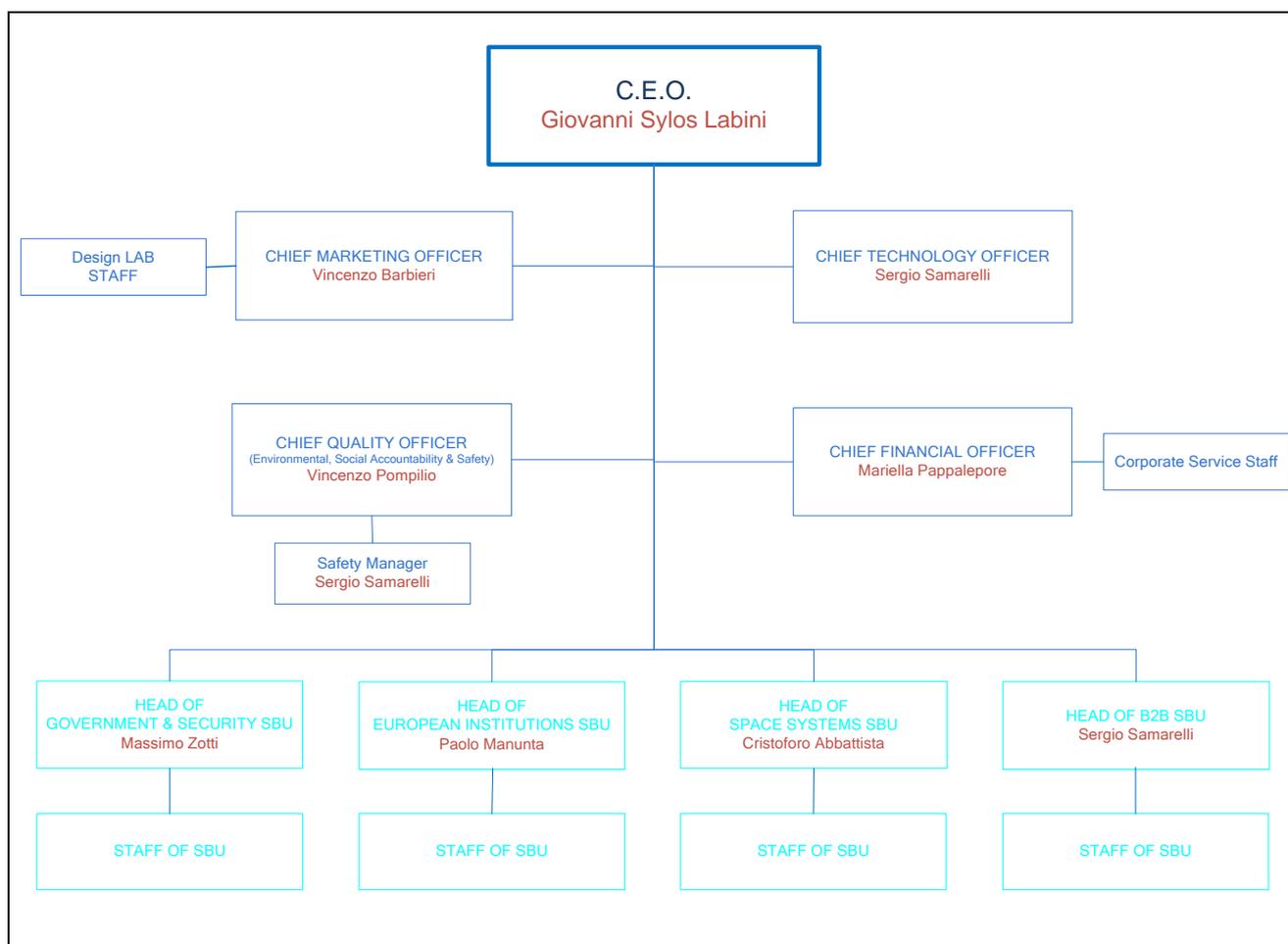
Planetek Italia S.r.l. si è costituita nel 1994 da quattro soci e ha iniziato la propria attività in una sede ubicata all'interno del Parco Scientifico e Tecnologico di Tecnopolis, a Valenzano (Bari).

Questa localizzazione è stata particolarmente conveniente in virtù della disponibilità in loco di numerosi servizi (biblioteca, accesso a banche dati, collegamento ad Internet, collegamenti in rete) che hanno consentito a Planetek Italia il costante aggiornamento sulle problematiche di propria competenza.

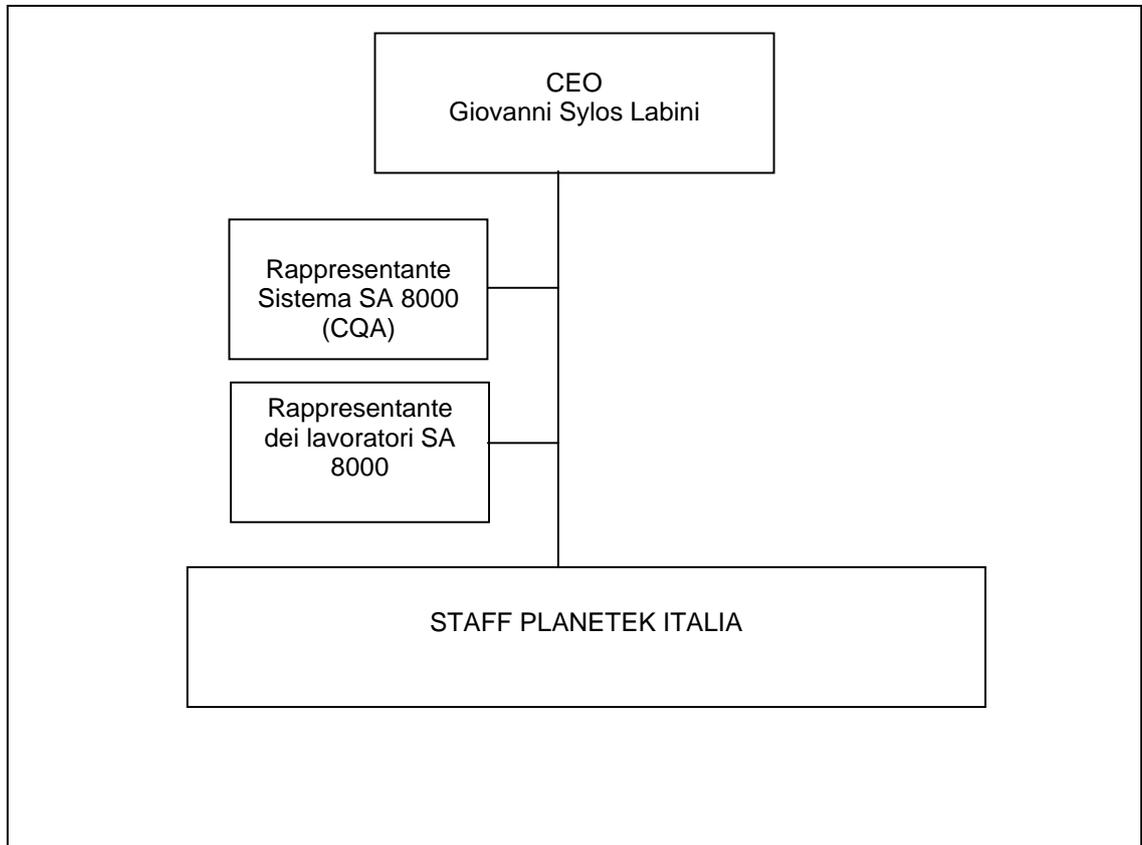
Dal 2001, in ragione di un aumento di dimensione di organico, l'azienda ha spostato la propria attività nello stabilimento di produzione ubicato in via Massaua, 12 a Bari.

Lo scopo di certificazione SA8000 è Elaborazione informatica di dati geografici e di osservazione della terra.

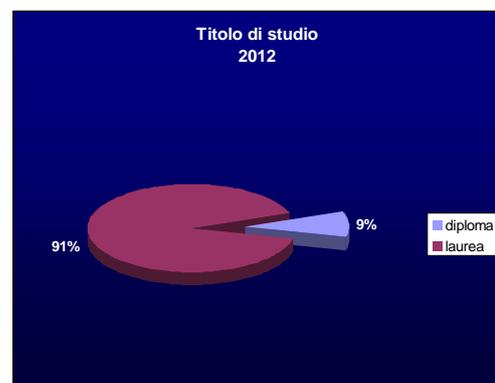
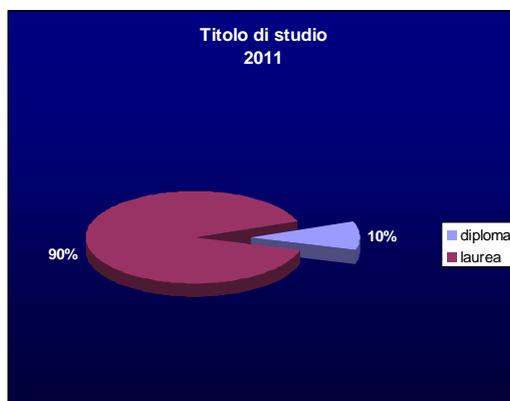
L'organigramma aziendale viene di seguito indicato:

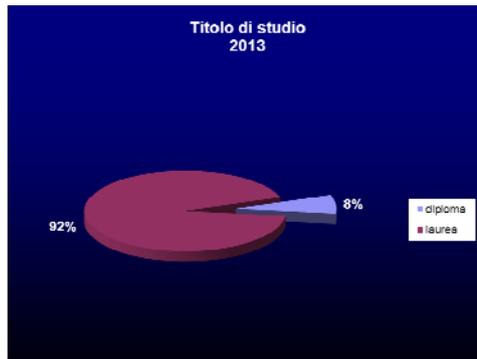


Viene inoltre inserito un Organigramma aziendale per individuare le peculiarità della SA8000:



Il personale dell'azienda è costituito da esperti del settore con profilo professionale elevato. Di seguito viene riportata la distribuzione in azienda del titolo di studio in possesso dei lavoratori negli ultimi tre anni:





3. Politica aziendale per la Responsabilità Sociale

Planetek Italia S.r.l. ha sviluppato un percorso per l'adeguamento allo standard SA8000, con lo scopo di gestire l'impegno a rispettare tutti i requisiti per la responsabilità sociale previsti sia dalle leggi nazionali applicabili al proprio settore di attività e sia alle norme internazionali previste dallo standard SA8000.

Tale impegno vede come dovere fondamentale da tutelare:

- ✓ il rispetto dei diritti umani relativamente all'integrità fisica, culturale e morale dell'individuo;
- ✓ la libertà di espressione
- ✓ l'assenza di discriminazioni e di intimidazioni sul lavoro.

Inoltre l'azienda gestisce una politica di formazione continua svolta sia all'interno che all'esterno anche con collaborazioni con enti di formazione di eccellenza; tale aspetto di particolare importanza si colloca nell'ambito della crescita delle persone all'interno dell'organizzazione

La Politica aziendale sui rapporti interpersonali, risulta proiettata verso la realizzazione del lavoro di squadra all'interno della gestione dei progetti gestendo incontri di lavoro ma non dimenticando momenti ricreativi e coinvolgimento in attività ricreative.

La direzione dell'azienda opera nella diffusione di tali impegni attraverso la comunicazione ai propri stakeholders dell'impegno sociale profuso in azienda e della volontà di estendere tale filosofia all'esterno. Viene quindi enunciato il principio fondamentale di operare secondo i principi di correttezza, lealtà e legalità verso tutti i propri interlocutori, spingendo ad analogo comportamento.

Per quanto riguarda la gestione manageriale dell'azienda, l'impegno sociale viene sostenuto da una cultura d'impresa volta alla definizione di strategie aziendali che guardano allo sviluppo economico e sociale delle persone e del territorio senza imbarcarsi in gestioni rischiose che diano benefici nel breve periodo ma non assicurino continuità nel lungo.

Vengono quindi enunciati, di seguito, dei principi guida che, avendo permesso lo sviluppo dell'azienda fino ad oggi, potranno accompagnare il nostro futuro.

L'organizzazione si impegna a:

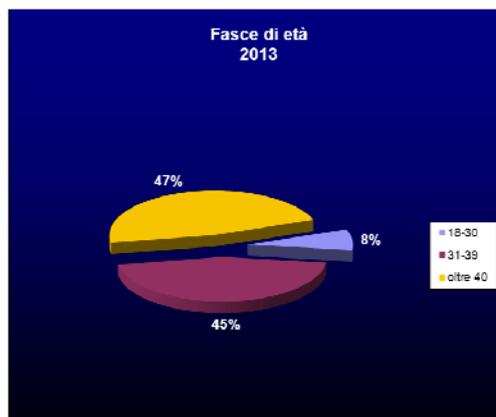
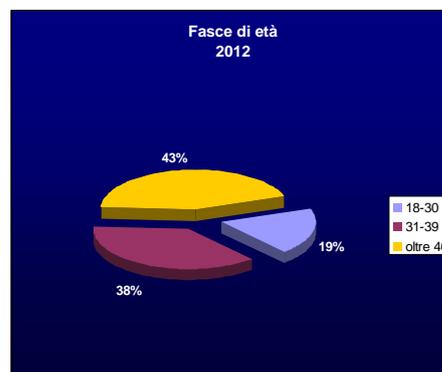
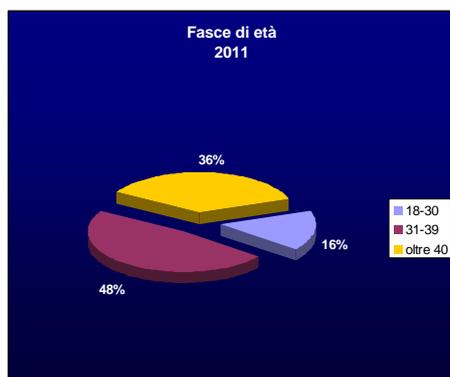
- 1) non utilizzare lavoratori che non hanno compiuto 15 anni;
- 2) utilizzare persone che prestano il loro lavoro volontariamente;
- 3) gestire la sicurezza sul lavoro al fine di evitare incidenti;
- 4) rispettare le libertà dei lavoratori e le loro eventuali scelte di aderire a sindacati;
- 5) garantire le pari opportunità e non ammettere discriminazioni;
- 6) applicare, lì dove si renderà necessario, la sola procedura disciplinare prevista dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro;
- 7) gestire la settimana lavorativa ordinaria come previsto nel Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.
- 8) dare a ciascun lavoratore una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro svolto (sufficiente a soddisfare il fabbisogno personale e dell'eventuale famiglia);
- 9) formare ciascun lavoratore relativamente ai temi e aspetti sulla Responsabilità Sociale;
- 10) diffondere la Responsabilità Sociale verso i propri partner e fornitori;
- 11) valutare la politica della responsabilità sociale annualmente sia dal management che dallo staff aziendale;
- 12) gestire la comunicazione all'esterno degli aspetti citati in tale politica.

4. Bilancio 2011 relativo ai requisiti della SA8000

4.1. Lavoro Infantile

L'organizzazione utilizza solo personale che abbia raggiunto i 16 anni di età. L'azienda non utilizza lavoro infantile e non ha mai utilizzato personale con età inferiore ai 18 anni.

Si vuole rappresentare con i seguenti grafici l'età media delle risorse della Planetek Italia S.r.l. raggruppate a livello di età 18-30 anni, 31-39 anni e oltre 40 anni negli anni tre anni.



Tale aspetto viene procedurizzato come segue:

Planetek Italia in conformità alla propria politica aziendale non permette la possibilità di reclutamento di lavoro al di sotto dei 16 anni.

La valutazione di tale parametro viene effettuata durante le valutazioni dei curriculum che sono prettamente legati al requisito della laurea ottenibile normalmente in età superiore ai 16 anni.

Viene comunque indicato che, nel caso sia reclutata in maniera involontaria una persona che abbia un'età al di sotto di 16 anni, l'azienda dovrà:

- ✓ Aprire una problematica come indicato nella procedura **pkq001-09-(n.rev.)_P_Controlli_e_Verifiche**.
- ✓ Interrompere immediatamente il rapporto con la persona (lì dove è possibile) o attivare tutte le forme di tutela necessarie quali:
 - non esporre tali lavoratori a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute e all'equilibrio psico-fisico e morale del minore,
 - consentirgli di frequentare la scuola dell'obbligo, nei normali orari scolastici.
 - Farsi carico di spese di trasporto da e per gli istituti scolastici.
 - Tener conto dell'orario scolastico sommato alle ore di lavoro e a quelle di viaggio da/per la scuola in modo tale che la somma non ecceda mai le 10 ore/giorno).
- ✓ Li dove tale problematica venga identificata a carico del fornitore: Planetek Italia analizza la possibilità di sostituire il fornitore o pressare per agire e correggere tale requisito.

Anno	descrizione obiettivo	azione	indicatore	target	responsabile	scadenza
2011	Mantenere l'attuale situazione di non impiego di minori	Non assumere bambini ne lavoratori	Numero di persone con un'età inferiore a 15 anni	0 risorse con meno di 15 anni	Responsabile SA8000 per la Direzione	30/06/2011 Nessuna persona assunta al di sotto di 15 anni 31/12/2011 Nessuna persona assunta al di sotto di 15 anni
2012	Mantenere l'attuale situazione di non impiego di minori	Non assumere bambini ne lavoratori	Numero di persone con un'età inferiore a 15 anni	0 risorse con meno di 15 anni	Responsabile SA8000 per la Direzione	30/06/2012 Nessuna persona assunta al di sotto di 16 anni 31/12/2012 Nessuna persona assunta al di sotto di 16 anni
2013	Mantenere l'attuale	Non assumere	Numero di persone con	0 risorse con meno	Responsabile SA8000 per la	30/06/2013 Nessuna

	situazione di non impiego di minori	bambini ne lavoratori	un'età inferiore a 16 anni	di 16 anni	Direzione	persona assunta al di sotto di 16 anni 31/12/2013 Nessuna persona assunta al di sotto di 16 anni
2014	Mantenere l'attuale situazione di non impiego di minori	Non assumere bambini ne lavoratori	Numero di persone con un'età inferiore a 16 anni	0 risorse con meno di 16 anni	Responsabile SA8000 per la Direzione	30/06/2013 31/12/2013

4.2. Lavoro Forzato e Obligato

L'organizzazione utilizza personale che presta volontariamente il proprio lavoro. Come principio utilizzato vale la non obbligatorietà al lavoro forzato od obbligato. Per soddisfare a tale impegno Planetek Italia S.r.l. garantisce che tutti i lavoratori siano consapevoli dei diritti e dei doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. L'organizzazione periodicamente provvede ad informare il personale sul contratto nazionale di lavoro e sugli aspetti contrattuali specificati internamente.

Le attività informative avvengono attraverso:

- ✓ sessioni formative;
- ✓ mail di posta elettronica relative agli aggiornamenti;
- ✓ riunioni con il Responsabile del Personale;
- ✓ incontri, su richiesta, con il consulente del lavoro.

Planetek Italia S.r.l. dichiara che:

- ✓ nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito all'azienda denaro o copie originali di documenti;
- ✓ il lavoro prestato dal personale sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale;
- ✓ che il personale non sia sottoposto a coercizioni di carattere psicologico, religioso o sessuale.

L'organizzazione inoltre estende tale aspetto anche considerando gli stakeholder attraverso l'invio della comunicazione della politica e dove ritenuto necessario attraverso la gestione di un questionario.

I termini contrattuali possono essere sempre decisi e concordati da ambo le parti.

Viene altresì considerato l'aspetto della gestione del traffico di esseri umani.

Anno	descrizione obiettivo	azione	indicatore	target	responsabile	scadenza
2011	Ottenere un valore del 100% sulle risposte di questionario apposito (o domande specifiche sulla soddisfazione dello staff)	Sottoporre nel 2011 a domande sulla coercizione al lavoro da parte del personale	% di risposte positive al questionario	100% di risposte che definiscono la mancata coercizione al lavoro	Responsabile SA8000 per la Direzione	31/12/2011 Ok vedi individuazione soddisfazione staff
2012	Ottenere un valore del 100% sulle risposte di questionario apposito (o domande specifiche sulla soddisfazione dello staff)	Sottoporre nel 2012 a domande sulla coercizione al lavoro da parte del personale	% di risposte positive al questionario	100% di risposte che definiscono la mancata coercizione al lavoro	Responsabile SA8000 per la Direzione	31/12/2012 Ok vedi individuazione soddisfazione staff
2013	Ottenere un valore del 100% sulle risposte di questionario apposito (o domande specifiche sulla soddisfazione dello staff)	Sottoporre nel 2012 a domande sulla coercizione al lavoro da parte del personale	% di risposte positive al questionario	100% di risposte che definiscono la mancata coercizione al lavoro	Responsabile SA8000 per la Direzione	31/12/2013 Ok vedi individuazione soddisfazione staff
2014	Reclami provenienti dalla cassetta della posta	Verifica periodica da parte del Responsabile dei lavoratori per la SA8000	Reclami	0 reclami	Responsabile SA8000 per la Direzione	31/12/2014

4.3. Salute e Sicurezza

Tale aspetto viene delegato alla gestione della sicurezza sul posto di lavoro attraverso il documento **pkq001-106-(n.rev.)_Documento_di_Valutazione_dei_rischi**.

Anno	descrizione obiettivo	azione	indicatore	target	responsabile	scadenza
2011	Mantenere l'attuale situazione di 0 incidenti sul luogo di lavoro	Gestione del documento di valutazione dei rischi e del suo aggiornamento. Gestione di quanto indicato nel DVR stesso.	Visite periodiche al personale	Almeno 1 volta l'anno	Responsabile SA8000 per la Direzione	Sostituzione medico nuova frequenza 31/12/2011
2012			Visite periodiche al personale	Almeno 1 volta ogni due anni		31/12/2012 ok
2013			Visite periodiche al personale	Almeno 1 volta ogni due anni		31/12/2013 ok
2014			Visite periodiche al personale	Almeno 1 volta ogni due anni		31/12/2014

4.4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

Planetek Italia S.r.l. rispetta il diritto di tutto il personale di formare ed aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Mette a disposizione le sale interne per eventuali esigenze di effettuare delle riunioni associative, anche durante l'orario di lavoro.

Ad oggi, anche se le dimensioni aziendali lo prevedono, nessun dipendente ha mai richiesto la rappresentanza sindacale ne elezioni per l'eventuale nomina (vedi: statuto dei lavoratori).

Anno	descrizione obiettivo	azione	indicatore	target	responsabile	scadenza
2011	Mantenere l'attuale libertà delle scelte dei	Mantenimento della consapevolezza	Numero di segnalazioni del personale	0 reclami	Responsabile SA8000 per la Direzione	30/06/2011 0 reclami

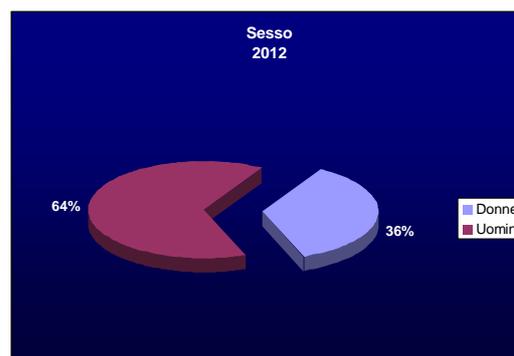
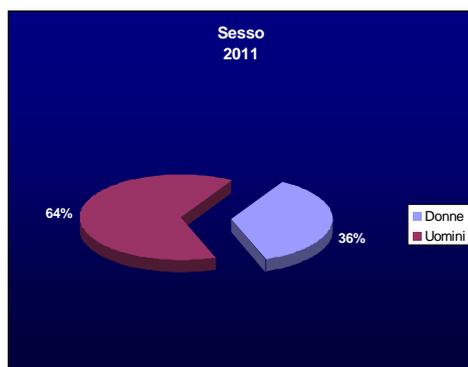
	lavoratori in tema di adesione ai sindacati	della politica sindacale adottata in merito	su non conformità di tale aspetto			31/12/2011 0 reclami
2012				0 reclami		30/06/2012 0 reclami 31/12/2012 0 reclami
2013				0 reclami		30/06/2013 0 reclami 31/12/2013 0 reclami
2014				0 reclami		30/06/2014 31/12/2014

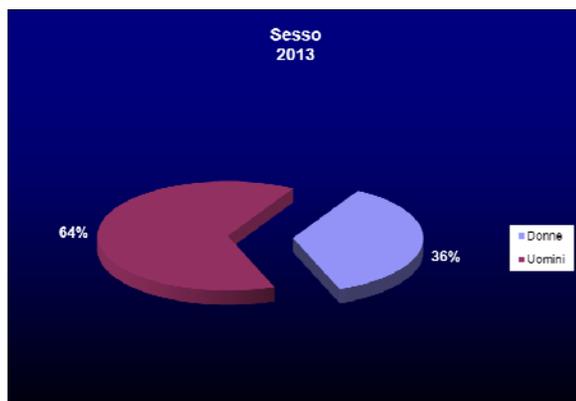
4.5. Discriminazione

Planetek Italia S.r.l. garantisce pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni

L'organizzazione manifesta tale politica non limitando a nessuna classificazione sopra indicata le scelte del personale durante le selezioni.

Inoltre tale politica viene manifesta all'interno impedendo qualsiasi forma di limitazione.





Anno	descrizione obiettivo	azione	indicatore	target	responsabile	scadenza
2011	Mantenere l'attuale situazione di non discriminazione	Mantenimento della consapevolezza della politica aziendale adottata in merito	Numero di segnalazioni del personale su non conformità di tale aspetto	0 reclami	Responsabile SA8000 per la Direzione	30/06/2011 0 reclami
2012	Mantenere l'attuale situazione di non discriminazione			0 reclami		31/12/2011 0 reclami
2013	Mantenere l'attuale situazione di non discriminazione			0 reclami		30/06/2013 31/12/2013
2014	Mantenere l'attuale situazione di non discriminazione			0 reclami		30/06/2014 31/12/2014

Per effettuare le valutazioni su tale aspetto tutti gli annunci per la selezione del personale effettuati in Planetek Italia sono inseriti nel data base GECU.

4.6. Procedure Disciplinari

Planetek fa riferimento alle sole procedure disciplinari previste dal CCNL del settore metalmeccanico-confindustria. Negli ultimi cinque anni non è stata registrata nessuna procedura disciplinare. Ci si astiene dal ricorrere o promuovere punizioni di qualsiasi tipo, coerentemente con la propria politica volta a promuovere all'interno dell'organizzazione un clima di lavoro sereno e stimolante.

Nelle situazioni in cui si rilevino delle problematiche legate al mancato rispetto di disposizioni interne o nell'erogazione delle attività, queste sono state gestite privilegiando un confronto con il singolo dipendente, individuando le cause che hanno contribuito a tale situazione e le azioni opportune per prevenire analoghi casi futuri. In ogni caso questo non ha mai comportato conseguenze di tipo economico, limitazioni nelle attività o qualsiasi altro tipo di punizione diretta o indiretta per il collaboratore.

Il Responsabile del Personale ha la responsabilità di diffondere il codice di disciplina contenuto nel CCNL.

Relativamente al al 2009, 2010 e 2011 non risultano intraprese procedure disciplinari. Nel 2012 si è aperta una procedura disciplinare. L'obiettivo per il 2013 è di una sola procedura disciplinare, valore raggiunto dato che nel 2013 non si sono aperte procedure.

La Planetek dichiara l'opposizione alla pratica del traffico di persone e dichiara l'assenza di tale pratica.

4.7. Orari di Lavoro

L'orario di lavoro di Planetek è di 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni. Nel modus operandi di Planetek l'orario di lavoro è flessibile e ognuno si può gestire autonomamente in relazione agli obiettivi personali e aziendali. In considerazione del rapporto di fiducia reciproco e la forte responsabilizzazione del personale, non esiste nessuna forma di registrazione degli orari di ingresso e di uscita. La flessibilità, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, è attuata in diversi modi:

- ✓ flessibilità sull'orario di ingresso e di uscita
- ✓ gestione autonoma di pause durante l'orario di lavoro
- ✓ autonomia per la pianificazione delle ferie e dei permessi salvo le pianificazioni collettive
- ✓ concessione di lavoro part time in caso di esigenze familiari
- ✓ concessione di telelavoro in caso di esigenze familiari

anno	descrizione obiettivo	azione	indicatore	target	responsabile	scadenza
2011	Mantenere l'attuale flessibilità sul lavoro	Mantenimento della consapevolezza della politica aziendale	Numero di reclami su tale aspetto	0	Responsabile SA8000 per la Direzione	31/12/2011 0 reclami
2012			Numero di reclami su tale aspetto	0	Responsabile SA8000 per la Direzione	31/12/2012 0 reclami
2013			Numero di reclami su tale aspetto	0	Responsabile SA8000 per la Direzione	31/12/2013 ok

2014			Numero di reclami su tale aspetto	0	Responsabile SA8000 per la Direzione	31/12/2014
------	--	--	-----------------------------------	---	--------------------------------------	------------

Monitoraggio straordinari – Lo straordinario non inserito contrattualmente viene effettuato su base volontaria ed è gestito come flessibilità del lavoro. Dal 2011 al 2013 sono state realizzate 0 ore di straordinario.

Monitoraggio Trasferte - Le attività di trasferta non inserite contrattualmente sono gestite su base volontaria e sono basate sull'organizzazione interna dei singoli progetti. Nel 2013 risultano effettuate 232 trasferte (vedi pka008 -304).

4.8. Retribuzione

Tipologia delle forme contrattuali:

- ✓ contratto a tempo indeterminato
- ✓ contratto di apprendistato
- ✓ collaborazioni a progetto
- ✓ consulenze professionali.

Remunerazione

Ciascun lavoratore riceve una retribuzione che rispetta i limiti minimi retributivi e le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dal CCNL del settore. Planetek si avvale di un consulente per la compilazione delle buste paga che garantisce la chiarezza dei contenuti e la disponibilità in caso di incomprendimento.

Planetek Italia gestisce anche una politica di crescita delle persone molto articolata, sia per quanto riguarda la crescita professionale (formazione, ecc.) sia per quanto riguarda le eventuali promozioni e sia per quanto riguarda il rilascio di premi. Ulteriori dettagli sono demandati alla procedura **pkq001-181-(n.rev.)_P_Crescita_Staff_in_Planetek**.

La gestione dei benefit aziendali e delle modalità di convivenza all'interno dell'azienda sono indicate all'interno della procedura **pkq001-08-(n.rev.)_P_Sistemi_Aziendali**.

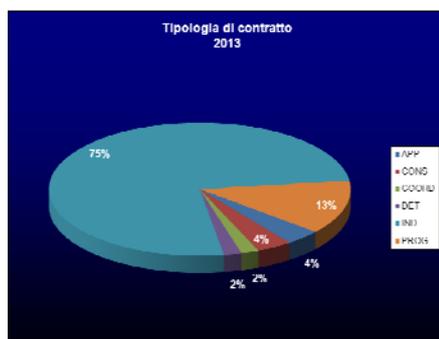
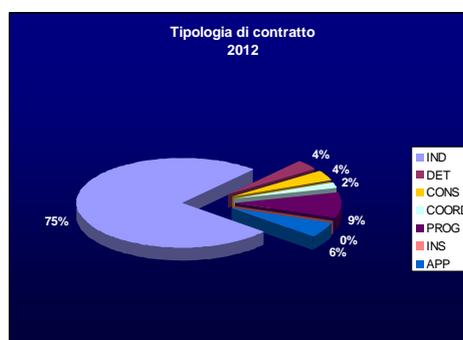
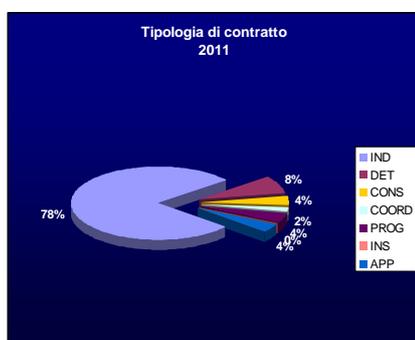
L'azienda oltre a garantire il minimo salariale pagato mensilmente, gestisce tutti i contratti, con il consulente del lavoro, in modo da garantire il minimo retributivo legale o industriale; tale minimo consente sempre di soddisfare i bisogni primari.

Le eventuali trattenute effettuate sul salario relativamente a imposte e contributi non sono effettuate a scopi disciplinari.

L'azienda indica la composizione dei salari e le indennità retributive, a beneficio dei lavoratori, all'interno delle buste paga.

Il pagamento viene effettuato tramite bonifico e assegno.

L'azienda non effettua attività illegali quali lavoro a nero, programmi di falso apprendistato in modo da mantenersi conforme alla legislazione vigente in materia di lavoro e sicurezza.



Anno	descrizione obiettivo	azione	indicatore	target	responsabile	scadenza
2011	Mantenere la conformità al CCNL applicato	Verifica periodica dei contratti	Numero di segnalazioni del personale su non conformità di tale aspetto	0 reclami	Responsabile SA8000 per la Direzione	30/06/2011 0 Reclami 31/12/2011 0 Reclami

	Gestione valutazioni	Utilizzo del sistema Cezanne	Utilizzazione del sistema	Approvazione report e consuntivi gestiti dal sistema		31/12/2011 Divisione Tecnica
2012	Mantenere la conformità al CCNL applicato	Verifica periodica dei contratti	Numero di segnalazioni del personale su non conformità di tale aspetto	0 reclami		30/06/2012 0 Reclami 31/12/2012 0 Reclami
	Gestione valutazioni	Utilizzo del modello pkq001-202-1.0	Valutazioni	Approvazione report e consuntivi gestiti dal sistema		31/12/2012 SBU
2013	Mantenere la conformità al CCNL applicato	Verifica periodica dei contratti	Numero di segnalazioni del personale su non conformità di tale aspetto	0 reclami		30/06/2013 0 Reclami 31/12/2013 0 Reclami
	Gestione valutazioni	Utilizzo del modello pkq001-202-1.0	Valutazioni	Approvazione report e consuntivi gestiti dal sistema		31/12/2013 Effettuate valutazione senza utilizzo del modello
2014	Mantenere la conformità al CCNL applicato	Verifica periodica dei contratti	Numero di segnalazioni del personale su non conformità di tale aspetto	0 reclami		30/06/2014 31/12/2014
	Gestione valutazioni	Utilizzo del modello pkq001-202-1.0	Valutazioni	Approvazione report e consuntivi gestiti dal sistema		31/12/2014

4.9. Sistemi di Gestione

4.9.1. Politica

Planetek Italia gestisce la propria politica aggiornandola e rimettendola sul presente documento. La valutazione sulla validità della Politica Sociale viene effettuata almeno ogni anno durante le verifiche interne e convalidata nel Riesame della Direzione.

4.9.2. Rappresentante della Direzione

L'organizzazione ha incaricato il Responsabile Qualità per ricoprire la carica di Rappresentante della direzione per il rispetto dei requisiti della SA 8000.

Mansionario

Il rappresentante della Direzione in relazione agli aspetti identificati nella norma SA8000:2008 deve:

- ✓ Mantenere un filo diretto con tutti i lavoratori e con il Rappresentante per gli aspetti relegati al miglioramento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale;
- ✓ Collaborare con il Responsabile del Personale;
- ✓ Mantenere attive azioni per il mantenimento dei requisiti del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale con la norma e le leggi;
- ✓ Realizzare gli audit di verifica del Rispetto dei requisiti della norma;
- ✓ Partecipare agli avvenimenti organizzati (formazione, audit, ecc.).

4.9.3. Rappresentante dei Lavoratori SA8000

L'organizzazione effettua con cadenza biennale l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la Responsabilità Sociale.

L'elezione fatta mantenendo la privacy dei votanti viene effettuata attraverso l'inserimento in un contenitore sigillato dei voti del personale aziendale e l'apertura delle schede ed il relativo conteggio dei voti viene fatto con due membri della Direzione e due membri dello staff aziendale.

L'esito del voto viene pubblicato utilizzando mezzi elettronici.

La delega alla responsabilità viene effettuata in forma scritta.

Mansionario

Il rappresentante dei lavoratori in relazione agli aspetti identificati nella norma SA 8000:2008 deve:

- ✓ partecipare agli avvenimenti organizzati (formazione, audit, ecc.);
- ✓ mantenere un filo diretto con tutti i lavoratori per accettare eventuali lamentele.
- ✓ essere il portavoce verso la direzione di tutte le eventuali richieste e lamentele dei lavoratori.
- ✓ curare eventuali rimostranze dei lavoratori con enti esterni, li dove non vengono accolte dalla Direzione.

4.9.4. Riesame della direzione

La direzione della Planetek Italia S.r.l. si riunisce alla fine dell'anno per discutere, valutare e ridefinire gli obiettivi della Responsabilità Sociale.

In tale ambito vengono analizzati tutti i punti della norma, la validità degli indicatori e il loro eventuale aggiornamento, la validità della Politica, delle procedure in atto e del livello di raggiungimento degli obiettivi/performance.

I riesami periodici sono gestiti all'interno del Riesame della Direzione.

4.9.5. Pianificazione e implementazione

Per gestire la pianificazione e implementazione del sistema sono individuati all'interno dei progetti di gestione la definizione dei ruoli e delle mansioni, la formazione programmata con attenzione ai nuovi assunti e alle persone coinvolte con contratti determinati nel tempo.

L'attività di formazione realizzata, anche attraverso programmazioni annuali, permette la comprensione delle tematiche a tutti i livelli.

L'organizzazione consulta, durante le verifiche annuali, la Linea Guida SA8000 per valutare il rispetto dello standard.

4.9.6. Controllo dei Fornitori/Subappaltatori e Sub-fornitori

Planetek Italia nella gestione dei propri fornitori effettua una valutazione iniziale ed una periodica in considerazione di alcuni aspetti conformi alla SA 8000 sottoponendo ad un questionario i Fornitori più critici.

Sono considerati critici i fornitori di servizi di supporto alla struttura (manutentori, aziende di pulizia, ecc.), fornitori di hardware e fornitori di servizi di supporto alla progettazione.

Per altri fornitori di servizi correlati o aziende distributrici di software viene gestito una comunicazione della Politica e delle performance aziendali.

Nella gestione periodica viene altresì considerato il rispetto continuo dei requisiti della norma. Per i manutentori e le ditte di pulizia non è ritenuto importante l'eventuale visita presso l'organizzazione dato che le attività sono svolte presso la struttura per i fornitori di servizi viene operato sempre un incontro per individuare le metodologie operative.

In caso venga evidenziato o per notizie/informazioni pervenute direttamente in azienda o per notifiche provenienti dall'esterno (reclami, notizie sugli organi di stampa) viene aperta una problematica sul fornitore gestita come indicato nella procedura

Li dove siano gestiti contratti a domicilio l'organizzazione redige dei contratti scritti con validità legale, conformi allo standard SA8000, assicura che i requisiti del contratto siano adeguatamente compresi e effettua dei controlli e delle registrazioni sulla reale

attività realizzata; non risulta per le tipologie di servizi effettuati (consulenze) la gestione di verifiche senza preavviso.

Di seguito viene indicato il questionario utilizzato:

Questionario fornitori sulla Responsabilità Sociale

- La vostra organizzazione utilizza lavoro infantile? SI NO
- La vostra organizzazione ricorre a lavoro obbligato o forzato? SI NO
- La vostra organizzazione garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre? SI NO
- Nella vostra organizzazione tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare e organizzare sindacati secondo la propria volontà e di contrattare collettivamente con l'azienda? SI NO
- Nella vostra organizzazione sono adottate o supportate forme di discriminazione nell'assunzione, remunerazione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto sociale o origine nazionale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazioni? SI NO
- La vostra organizzazione tratta tutto il personale con dignità e rispetto senza sostenere o tollerare l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale? SI NO
- La vostra organizzazione rispetta le leggi e gli standard di settore applicabili sull'orario di lavoro, festività e ferie? SI NO
- La vostra organizzazione rispetta il diritto del personale ad una retribuzione decorosa e garantisce che il salario pagato per una settimana lavorativa standard corrisponda sempre agli standard legali o agli standard minimi di settore? SI NO

4.9.7. Gestione delle problematiche ed attuazione di azioni correttive

La gestione delle problematiche aziendali inerenti gli aspetti descritti nel presente documento sono indicati nella procedura **pkq001-09-(n.rev.)_P_Controlli_e_Verifiche**.

4.9.8. Comunicazione esterna e coinvolgimento delle parti interessate

Planetek Italia utilizza il proprio sito e le news per diffondere la propria politica e comunicare le proprie performance SA 8000 agli stakeholder.

I raggruppamenti degli stakeholder sono:

Fornitori (servizi, prodotti, ecc.);

Partner (servizi progettati, prodotti commercializzati, ecc.)

Principali enti pubblici (Sindacati, comune, provincia, ASL, INAIL, ISPESEL, ecc.)

Clienti (privati e pubblici).

Viene effettuato periodicamente un invio al database Mlist (pkm007-244) del giorno di riferimento.

4.9.9. Accesso alla verifica

Planetek Italia programma annualmente le verifiche per valutare la conformità dell'azienda alle normative vigenti, alla norma SA 8000. Tale verifica gestita in conformità alla procedura **pkq001-09-(n.rev.)_P_Controlli_e_Verifiche** viene resa disponibile alle parti interessate.

Le verifiche sono realizzate in modo da rendere partecipi la Direzione, il rappresentante dei lavoratori e i lavoratori stessi.

L'organizzazione, inoltre indica la disponibilità a ricevere, presso la propria struttura, verifiche sugli aspetti definiti dalla SA 8000 li dove uno stakeholder o l'organismo di certificazione faccia tale richiesta.

4.9.10. RegISTRAZIONI

La gestione dei documenti è descritta nella procedura **pkq001-05-(n.rev.) 3.0_P_Gestione_Documenti**.

5. Tabella di correlazione con la norma

Nella presente tabella viene riportata una correlazione di dettaglio tra i paragrafi della norma e la documentazione interna di Planetek Italia S.r.l..

Norma SA8000:2008	Riferimento alla documentazione interna
1.1, 1.2, 1.3, 1.4	§ 4.1 del presente documento
2.1	§ 4.2 del presente documento
3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6	§ 4.3 del presente documento pkq001-106-(n.rev.)_Documento di valutazione dei rischi
4.1, 4.2, 4.3	§ 4.4 del presente documento
5.1, 5.2 e 5.3	§ 4.5 del presente documento e dabase GECU
6.1	§ 4.6 del presente documento e progetto pka006.
7.1 e 7.2	§ 4.7 del presente documento e pka006
8.1, 8.2, 8.3	§ 4.8 del presente documento e pkq001-181-(n.rev.)_P_Crescita_Staff_in_Planetek, pkq001-08-(n.rev.)_P_Sistemi_Aziendali
9.1	§ 3 del presente documento e sito www.planetek.it
9.2	§ 4.9.3 presente documento, progetto pkg001 e pkq001-02-(n.rev.)_P_RESPONSABILITA_DELLA_DIREZIONE
9.3, 9.4	§ 4.9.1 e 4.9.2 e pkq001-02-(n.rev.)_P_RESPONSABILITA_DELLA_DIREZIONE
9.5, 9.6	§ 4.9.4 presente documento e progetti pkq003
9.7, 9.8, 9.9 e 9.10	§ 4.9.5, 4.9.6 presente documento e pkq001-09-(n.rev.)_P_CONTROLLI_E_VERIFICHE
9.11 e 9.12	§ 4.9.6 presente documento e pkq001-09-(n.rev.)_P_CONTROLLI_E_VERIFICHE
9.13 e 9.14	§ 4.9.7 presente documento e progetto pkm007
9.15	§ 4.9.8 presente documento e pkq001-09-(n.rev.)_P_CONTROLLI_E_VERIFICHE
9.16	§ 4.9.9 presente documento e pkq001-05-(n.rev.)_P_GESTIONE_DOCUMENTI_PK