

BILANCIO SOCIALE

SA 8000:2014

Applicato alle aziende del GRUPPO (BLUE LION FOOD SPA EX FABBRO FOOD SPA e BLUE LION FACILITY SPA EX FABBRO FACILITY SPA) con sistema SA8000:2014

per ANNO DI RIFERIMENTO 2021

COPIA NR.:	01
REDATTA DA:	RSE - RESPONSABILE GESTIONE SISTEMA ETICO
IN COLLABORAZIONE CON	RDE - RAPPRESENTANTE DIREZIONE SIST.ETICO
DATA REDAZIONE:	01.12.2022
APPROVATA DA:	DIREZIONE GENERALE
DATA APPROVAZIONE:	01.12.2022

x Copia controllata
Copia non controllata

EVOLUZIONE DOCUMENTO	
30.01.2017	PRIMA EMISSIONE – transizione a documentazione di Gruppo
30.01.2018	seconda EMISSIONE – anno 2018 su dati 2017
01.02.2019	terza EMISSIONE – anno 2019 su dati 2018
17.02.2020	Quarta Emissione – anno 2020 su dati 2019
01.04.2021	Quinta Emissione – anno 2021 su dati 2020
01.03.2022	Sesta Emissione – anno 2022 su dati 2021
01.12.2022	Settima Emissione – anno 2022 su dati 2021 - aggiornamento per variazione denominazione sociale aziende

1

Social Accountability 8000 - SA8000®:2014 Giugno 2014

Standard Internazionale elaborato da Social Accountability International - SAI e-mail: info@sa-intl.org www.sa-intl.org -

Le precedenti versioni 2001, 2004 e 2008 sono superate

Documenti normativi presi a riferimento per la certificazione SA8000:

- o Standard SA8000
- o allegato Indicatori di Performance SA8000
- o Documento Guida SA8000 per facilitare l'adeguamento allo Standard.

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
BILANCIO SA 8000		PAGINA 2/20	

1	INTRODUZIONE	3
2	CERTIFICAZIONI	4
3	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	4
4	ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE	5
5	DEFINIZIONI	5
6	POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	7
7	REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE	7
7.1	LAVORO INFANTILE	7
7.2	LAVORO FORZATO O OBBLIGATO.....	8
7.3	SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI.....	9
7.4	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE.....	11
7.5	DISCRIMINAZIONE.....	12
7.6	PRATICHE DISCIPLINARI.....	12
7.7	ORARI DI LAVORO E RETRIBUZIONE.....	13
8	SISTEMI DI GESTIONE	14
8.1	POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI	14
8.2	SOCIAL PERFORMANCE TEAM	15
8.3	IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	15
8.4	ATTIVITA' DI MONITORAGGIO E DI MISURAZIONE	15
8.5	COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE	15
8.6	GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI.....	16
8.7	VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE.....	17
8.8	AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE	17
8.9	PIANO DI MONITORAGGIO - AUDIT	18
8.10	FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE CAPACITA'	18
8.11	FORNITORI/SUBBALTATORI E SUBFORNITORI	18
8.12	RECLAMI O SUGGERIMENTI	18
9	INIZIATIVE SOCIALI	19
10	ADOZIONE E DIFFUSIONE	19

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
	BILANCIO SA 8000	PAGINA 3/20	

1 INTRODUZIONE

Due aziende del GRUPPO BLUE LION GROUP, la BLUE LION FOOD SPA ex BLUE LIONFOOD SPA e la BLUE LION FACILITY SPA ex BLUE LIONFACILITY SPA, sono qualificate nel settore dei servizi all'impresse nel campo della ristorazione, delle pulizie e sanificazioni di ambienti sia civili che industriali, della ristorazione e nei multiservizi.

La professionalità dei suoi addetti, che per anni hanno lavorato in stretta collaborazione operando nel settore, ha portato l'azienda ad espandersi in modo univoco e competitivo e a raggiungere grazie alla sua organizzazione interna la certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015, ISO 45001:2018, UNI EN ISO 14001:2015, SA 8000:2014, ISO 37001, UNI EN ISO 22005:2008 e 22000:2018.

Il Manuali/Procedure del Sistema descrivono e documentano la struttura organizzativa, le responsabilità e tutte le attività che regolano il sistema qualità ed ambiente e sicurezza aziendali.

Sono il riferimento permanente per l'applicazione e l'implementazione del Sistema Gestione Integrato Qualità ed Ambiente e del Sistema della Sicurezza della BLUE LION (laddove con "BLUE LION" nel presente Bilancio si intendono sia la BLUE LION FOOD SPA che la BLUE LION FACILITY SPA) che sono utilizzati per soddisfare le seguenti esigenze:

- dimostrare la propria capacità di erogare con regolarità servizi che ottemperino ai requisiti dei clienti ed a quelli di legge;
- accrescere la soddisfazione dei clienti tramite l'applicazione efficace del sistema, ivi inclusi i processi di miglioramento continuo del sistema e l'assicurazione della conformità ai requisiti del cliente ed a quelli di leggi.

I Manuali/Procedure citate sono voluti dalla Direzione quali strumenti gestionali e operativi che consentono all'organizzazione nel suo complesso di comprendere, attuare e sostenere i principi, gli impegni e gli obiettivi stabiliti nella Politica Integrata QUARS (Qualità Ambiente Responsabilità Sociale, Salute e Sicurezza).

Il presente Bilancio SA 8000 è lo strumento di cui BLUE LION ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli Stakeholders e a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 adottata in azienda.

Il Bilancio SA 8000 è sottoscritto dal Legale Rappresentante di BLUE LION FOOD SPA e BLUE LION FACILITY SPA, dai Rappresentanti per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori RLE ed è reso disponibile agli stakeholder ed al pubblico attraverso la sua libera consultazione sul sito aziendale.

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
	BILANCIO SA 8000	PAGINA 4/20	

2 CERTIFICAZIONI

La BLUE LION ha conseguito e mantenuto nel corso degli anni la certificazione ISO 9001:2015, ISO 45000:2018, ISO 14001:2015, SA 8000:2014, ISO 50001, ISO 14064, ISO 22005:2008, 22000:2018 e ISO 37001.

3 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Bilancio SA 8000 è lo strumento di cui l'azienda ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli stakeholder ed a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 adottata in azienda e di relazione sulle prestazioni "sociali" dell'Azienda e sul loro miglioramento continuo, in merito ai contenuti di SA8000.

Lo scopo del presente documento è fornire una relazione volontaria e verificabile, su come la BLUE LION valorizza e tutela tutto il personale ricadente nella sua sfera di controllo e influenza, che realizza per essa prodotti o servizi, includendo il personale impiegato dalla stessa e dai suoi fornitori, subappaltatori, sub-fornitori. Il documento è primariamente basato sulle leggi nazionali, oltre che sulle norme internazionali riguardanti i diritti umani e del lavoro. Per raggiungere la conformità allo Standard, BLUE LION dispone di un adeguato ed efficace Sistema di Gestione Qualità, ove fa riferimento nei diversi punti del presente documento.

E' applicabile a tutta l'organizzazione di BLUE LION.

La redazione del Bilancio SA 8000 avviene con cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

Il Bilancio SA 8000 è sottoscritto dalle seguenti figure:

- dal Legale Rappresentante;
- dal Rappresentante per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori RLE;
- dal Responsabile Sistema di Gestione Etico

Il Bilancio SA 8000 è reso disponibile agli stakeholder ed al pubblico attraverso la sua libera consultazione sul sito aziendale. L'elenco delle parti interessate è a Sistema con modulo M_PSO_01.

Nell'analisi dei successivi otto elementi di SA8000, bisogna considerare che i requisiti di questo elemento -Sistema di gestione - sono essenziali per una loro corretta realizzazione, monitoraggio e applicazione.

Il sistema di gestione è la mappa operativa che permette alla BLUE LION di raggiungere, attraverso il miglioramento continuo, una piena e sostenibile conformità a SA8000, nota anche come "Performance Sociale".

Nell'applicazione dell'elemento sistema di gestione, la priorità richiesta è che durante il processo di adeguamento agli elementi dello Standard sia creata, strutturata e mantenuta attiva una partecipazione congiunta dei lavoratori e del management.

Questo è particolarmente importante per identificare e correggere le non conformità, e assicurare il mantenimento della conformità.

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
BILANCIO SA 8000		PAGINA 5/20	

4 ELEMENTI NORMATIVI E LORO INTERPRETAZIONE

La BLUE LION rispetta le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili, le norme prevalenti di settore, gli altri requisiti ai quali BLUE LION aderisce, nonché il presente Standard.

Quando tali leggi, norme o altri requisiti ai quali BLUE LION aderisce e lo Standard riguardano lo stesso tema, applica la disposizione che risulta più favorevole ai lavoratori.

la BLUE LION inoltre rispetta i principi dei seguenti strumenti internazionali:

- Convenzione ILO 1 (Durata del Lavoro-Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell'orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione – impiego e professione)
- Convenzione ILO 102 (Sicurezza Sociale – norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione del salario minimo)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazionale - persone disabili)
- Convenzione ILO 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 181 (Agenzie per l'impiego private)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della Maternità)
- Codice di condotta del ILO sull'HIV / AIDS e il mondo del lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani

5 DEFINIZIONI

Definizione di:

Azienda: il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile della implementazione dei requisiti della norma SA8000, incluso tutto il personale assunto dall'azienda.

Bambino: Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata.

Lavoro infantile: Qualsiasi lavoro effettuato da un bambino di età inferiore a quella(e) specificata(e) nella definizione di bambino sopra riportata, eccetto quanto previsto dalla Raccomandazione ILO 146.

Contratto collettivo: Un contratto che specifica i termini e le condizioni di lavoro, negoziato tra BLUE LION ed una o più organizzazioni dei lavoratori.

Azione correttiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità individuata. Nota: le azioni correttive sono intraprese per prevenire il ripetersi della non conformità.

Azione preventiva: Un'azione atta ad eliminare la(e) causa(e) alla radice di una non conformità potenziale. Nota: le azioni preventive sono intraprese per prevenire il verificarsi di una non conformità.

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
BILANCIO SA 8000		PAGINA 6/20	

Lavoro forzato o obbligato: Ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente e che è prestato sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o è richiesto come forma di pagamento di un debito.

Tratta di essere umani: Il reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza di persone mediante l'uso di minacce, forza, raggio, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.

Parti interessate: Individuo o gruppo interessato alle, o che subisce l'influenza delle, performance sociali e/o attività di BLUE LION.

Salario dignitoso: La retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro da parte di un lavoratore in un determinato luogo, sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia. Gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi.

Non-conformità: Non soddisfacimento di un requisito

Organizzazione: Qualsiasi ente, a scopo di business o meno, responsabile dell'applicazione dei requisiti del presente standard, incluso tutto il personale impiegato dallo stesso. Nota: Per esempio, le organizzazioni includono: imprese, società, aziende agricole, piantagioni, cooperative, ONG e istituzioni governative.

Personale: Tutti gli individui dipendenti di BLUE LION o con altro tipo di rapporto contrattuale, inclusi ma non limitati a: direttori, dirigenti, manager, supervisori, impiegati, operai e lavoratori con qualsiasi forma di contratto, come guardie di sicurezza, addetti mensa, addetti ai dormitori e alle pulizie

Lavoratore: Tutto il personale senza responsabilità di gestione.

Agenzia per l'impiego privata: Qualunque ente, indipendente dalle autorità pubbliche, che fornisce uno o più dei seguenti servizi a mercato:

- incontro tra domanda e offerta di lavoro, senza che l'agenzia diventi una parte del rapporto di lavoro che ne potrà scaturire;
- impiego di lavoratori con la finalità di renderli disponibili a una terza parte, che assegna loro delle mansioni e ne supervisiona l'esecuzione.

Azioni di rimedio per il lavoro infantile: Ogni forma di sostegno ed azioni necessarie a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che siano stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, e il cui lavoro sia terminato.

Valutazione del rischio: Un processo per identificare le politiche e le prassi di BLUE LION inerenti la salute, la sicurezza e le politiche del lavoro, e attribuire una priorità ai rischi associati.

Rappresentante dei lavoratori SA8000: rappresentante liberamente eletto dai lavoratori per facilitare la comunicazione con il rappresentante della direzione e con il senior management su tematiche relative a SA8000. Il rappresentante è eletto liberamente dai lavoratori; non è membro di sindacato in quanto non ha individuato un rappresentante.

Performance sociale: Il raggiungimento da parte di BLUE LION, attraverso il miglioramento continuo, della piena e sostenibile conformità a SA8000.

Coinvolgimento delle parti interessate: La partecipazione delle parti interessate, incluse ma non limitate a: BLUE LION, i sindacati, i lavoratori, le organizzazioni dei lavoratori, i fornitori, gli appaltatori, i compratori, i consumatori, gli investitori, le ONG, i media ed i rappresentanti dei governi locali.

Fornitore/subappaltatore: Qualunque ente o individuo(i) nella catena di fornitura che fornisce direttamente a BLUE LION beni o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione dei beni e servizi di BLUE LION

Sub-fornitore: Qualunque ente o individuo nella catena di fornitura che rifornisce il fornitore di beni e/o servizi integrati nella, o utilizzati in o per la, produzione di beni o servizi della BLUE LION o di un suo fornitore

Organizzazione dei lavoratori: Un'associazione autonoma e volontaria di lavoratori organizzata allo scopo di promuovere e difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

Giovane lavoratore: Qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino, come sopra definito, e che non abbia compiuto i 18 anni.

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE.07	DEL 01/12/2022
	BILANCIO SA 8000	PAGINA 7/20	

6 POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

La Politica aziendale ha adottato negli anni la volontà di continuare ad ottemperare a tutte le normative legislative e ai contratti collettivi nazionali e aziendali che regolano il rapporto di lavoro del settore.

Sulla base di tale premessa, per gli aspetti di seguito riportati non saranno stabiliti obiettivi particolari in quando l'Azienda rispetta sistematicamente le disposizioni normative e le leggi internazionali e nazionali vigenti, in particolare che riguardino gli aspetti trattati nel presente.

La BLUE LION, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria RESPONSABILITA' SOCIALE. È in vigore la Politica Integrata, rivista discussa e approvata annualmente in sede di Riesame. Ciò significa, per BLUE LION che ha definito capisaldi aziendali i seguenti obiettivi:

- considerare i propri DIPENDENTI come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri FORNITORI come partner, non solo per la realizzazione delle attività la BLUE LION ma anche per quanto riguarda la responsabilità sociale;
- considerare i propri CLIENTI come elemento fondamentale del successo BLUE LION, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

A tale fine e' un impegno formale della BLUE LION quello di:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA8000:2014;
- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali BLUE LION aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE, definendo nell'ambito delle riunioni di RIESAME DELLA DIREZIONE - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del presente Bilancio Annuale SA 8000.

E' volontà di BLUE LION, che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività. A tale scopo, sia l'ambiente di lavoro interno, che la catena di fornitura devono garantire il proprio rispetto dei requisiti di seguito trattati.

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI PER LA BLUE LION

- Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti,
- E' proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore,
- Il rispetto di tutti i seguenti requisiti.
-

7 REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE

7.1 LAVORO INFANTILE

Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo produttivo

E' proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare. Nel caso in cui BLUE LION dovesse trovare a lavorare giovani lavoratori deve assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le - 10 ore al giorno. L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

BLUE LION non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, come sopra definito.

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
BILANCIO SA 8000		PAGINA 8/20	

BLUE LION stabilisce una specifica procedura per rimediare a situazioni di lavoro infantile: qualora dovesse essere rilevato un bambino lavoratore presso i luoghi di lavoro o presso i luoghi di lavoro dei fornitori, sarà cura dell'Azienda rivolgersi ai Servizi Sociali competenti territorialmente, dando tutto il supporto affinché sia attivato un adeguato piano di rimedio nei confronti del bambino e/o dei suoi famigliari.

BLUE LION può impiegare giovani lavoratori, ma laddove detti giovani lavoratori siano soggetti all'istruzione obbligatoria, solo fuori dall'orario scolastico. In nessuna circostanza il totale del tempo trascorso tra scuola, lavoro e spostamenti supera le 10 ore al giorno, e in nessun caso i giovani lavoratori lavorano per più di 8 ore al giorno. Non è permesso che lavorino in orario notturno.

BLUE LION si impegna in tal caso a non esporre tali giovani lavoratori a situazioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

Le attività legate a BLUE LION **ESCLUDONO UTILIZZO DI LAVORO INFANTILE E MINORILE.**

Situazione aziendale:

- > non esistono lavoratori di età inferiore ai 18 anni;
- > è rispettato quanto definito nel CCNL italiano e dalle legislazioni internazionali;
- > età media risulta essere di 44 anni.

INDICATORE

OBIETTIVI	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET
ESCLUSIONE LAVORO INFANTILE	DIFFUSIONE POLITICA ETICA	REDAZIONE POLITICA ETICA, IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA SA8000:2014	CONTINUO	RSE	DIFFUSIONE ALLE PARTI INTERESSATE	DIFFONDERE I CONTENUTI DELLA POLITICA ETICA ADOTTATA DALLA AZIENDA

PER IL 2021 SI PUO' RITENERE SODDISFATTO L'OBIETTIVO.

7.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o obbligato.

E' proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni, incluso il personale detenuto nelle prigioni.

BLUE LION non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro nelle prigioni, come definito dalla Convenzione ILO 29, non trattiene documenti d'identità in originale e non richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in Azienda è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'Azienda. Non sono effettuate trattenute arbitrarie sugli stipendi dei dipendenti se non nei casi previsti per legge o a fronte di causali volontarie comunicate dal lavoratore (per es. trattenute sindacali, fondi pensionistici ecc).

Né BLUE LION né alcun altro ente che fornisca manodopera a BLUE LION trattiene una qualsiasi parte di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per BLUE LION stessa.

L'Amministrazione richiede al lavoratore la documentazione necessaria ai fini degli adempimenti ordinari quali per es. carta d'identità (e ne trattiene copia), codice fiscale, stato di famiglia, permesso di soggiorno (se extra-comunitario), coordinate bancarie, modulo per deduzioni d'imposta, modulo per destinazione TFR.

BLUE LION assicura che non ci saranno commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori. Il personale ha il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa standard, ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro. Nel contratto di lavoro viene fatto rimando a quanto previsto nel contratto collettivo di lavoro nazionale (CCNL del commercio) per quanto attiene le modalità per dare le dimissioni. Né BLUE LION, né alcun altro ente che fornisca manodopera a BLUE LION, ricorrere o dà sostegno alla tratta di esseri umani.

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
BILANCIO SA 8000		PAGINA 9/20	

Situazione aziendale:

- > non esistono lavoratori forzati o obbligati;
- > è rispettato quanto definito nel CCNL italiano e dalle legislazioni internazionali;
- > l'azienda non adotta nessun sistema coercitivo per far eseguire lavori/operatività/mansioni ai propri dipendenti;
- > BLUE LION definisce per ogni dipendente ruolo e mansione, nonché orari di lavoro;
- > BLUE LION informa il dipendente in merito al rapporto di lavoro, contratto e termini relativi.

INDICATORE

OBIETTIVI	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET
ESCLUSIONE LAVORO OBBLIGATO FORZATO	DIFFUSIONE POLITICA ETICA	REDAZIONE POLITICA ETICA, IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA SA8000:2014	CONTINUO	RSE	DIFFUSIONE ALLE PARTI INTERESSATE	DIFFONDERE I CONTENUTI DELLA POLITICA ETICA ADOTTATA DALLA AZIENDA

PER IL 2021 SI PUO' RITENERE SODDISFATTO L'OBIETTIVO.

7.3 SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro

La BLUE LION mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato. BLUE LION ha nominato i Rappresentanti Salute e Sicurezza che hanno il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.

BLUE LION garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adotta misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie che possano verificarsi in conseguenza di, in relazione a, oppure durante lo svolgimento del lavoro. Riduce o elimina, per quanto ragionevolmente possibile, le cause di tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, tenendo presenti lo stato delle conoscenze prevalenti del settore ed ogni specifico rischio.

BLUE LION pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori tra i suoi obiettivi primari; tale attenzione è comprovata dall'impegno dell'Azienda di porre in essere tutto quanto è previsto in tale materia dal T.U.81/08 e smi.

BLUE LION valuta tutti i rischi del luogo di lavoro per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e in allattamento, compresi quelli legati alla loro mansione lavorativa, al fine di garantire che siano prese tutte le misure ragionevoli per eliminare o ridurre qualsiasi rischio per la loro salute e sicurezza. Sono state adottate tutte le misure relative alla salute e sicurezza dei lavoratori in conformità al T.U. 81/2008, e poste le basi per un suo effettivo controllo gestionale. E' in essere un SGS in ottemperanza alla norma ISO 45001:2018

Laddove BLUE LION non sia in grado di ridurre o eliminare efficacemente le cause di ogni rischio nel luogo di lavoro, fornisce al personale, a seconda delle necessità, appropriati dispositivi di protezione individuale a proprie spese.

Nel caso di infortunio sul lavoro, BLUE LION fornisce il primo soccorso e assistere il lavoratore affinché riceva le conseguenti cure mediche.

Oltre ai fondi sanitari integrativi obbligatori per dirigenti e quadri, l'azienda ha aderito al fondo EST (fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti del settore commercio) che prevede il rimborso delle prestazioni sanitarie effettuate dai dipendenti del terziario che non beneficiano di altri fondi integrativi (ad esempio rimborso integrale dei ticket per esami, o prevenzione per la donna, visite specialistiche con strutture/medici convenzionate, una volta l'anno pulizia dei denti e visita dentistica e rimborsi per impianti dentali presso strutture, dentisti convenzionati, etc.).

BLUE LION assicura a tutto il personale una formazione periodica ed efficace su salute e sicurezza, incluse istruzioni sul luogo di lavoro e, ove necessario, istruzioni specifiche per la mansione svolta. Tale formazione viene ripetuta per il personale nuovo o assegnato a nuove mansioni, nonché in caso di incidenti e quando i cambiamenti tecnologici e/o l'introduzione di nuovi macchinari presentino nuovi rischi per la salute e la sicurezza del personale. La formazione riguardante la salute e sicurezza viene normalmente svolta, sia in fase di assunzione che per gli aggiornamenti.

BLUE LION ha stabilito nel proprio D.V.R. procedure documentate per individuare, prevenire, ridurre, eliminare o in ultima analisi fronteggiare i potenziali rischi per la salute e la sicurezza del personale.

BLUE LION conserva registrazioni scritte di tutti gli incidenti che si verificano nei luoghi di lavoro e presso le strutture messe a disposizione da FABBRO, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

BLUE LION garantisce a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti, e locali igienicamente adeguati alla conservazione degli alimenti.

Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza chiedere il permesso a BLUE LION.

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
BILANCIO SA 8000			PAGINA 10/20

SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Premesso che si ottempera alle disposizioni legislative del TU 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, sulla base delle azioni di adeguamento/miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è redatto secondo PRS 1.1 del Sistema Gestione Sicurezza ISO 45001:2018, in allegato al documento di analisi del rischio un piano di azioni per migliorare lo stato di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono disponibili e consultabili documenti richiesti dalla normativa in vigore in materia di Salute e Sicurezza dei lavoratori.

INFORTUNI

Sulla base dell'analisi degli infortuni sarà costituito un Gruppo di Lavoro (i cui componenti saranno individuati dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione).

Obiettivo del Gruppo di Lavoro sarà quello di valutare le motivazioni degli infortuni, analisi dei mancati infortuni cercando metodi per prevenire e di conseguenza ridurre il numero degli infortuni rispetto a quelli verificatesi nel corso dell'anno precedente. Per quanto riguarda l'analisi degli aspetti infortunistici in Azienda, è disponibile estratto dal Documento di Valutazione dei Rischi il rapporto della comparazione dell'analisi del fenomeno infortunistico relativo agli anni scorsi. La gestione degli infortuni risulta implementata a sistema ISO 45001:2018.

MALATTIE

La BLUE LION per la retribuzione delle malattie, attua quanto previsto dalla legislazione vigente.

ATTIVITA' DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

I nuovi assunti ricevono apposito materiale didattico/informativo predisposto ad hoc in materia di sicurezza e salute e su aspetti comportamentali da tenere nello svolgimento del proprio lavoro in riferimento alla mansione. Sono pianificati momenti di formazione/informazione ed addestramento di tutto il personale secondo quanto previsto dalle normative vigenti (Accordi Stato Regioni 2011 e 2012) e TU 81/2008, oltre alle visite mediche. Si rimanda a Piano Formazione in vigore e disposto in modo integrato ai Sistemi applicati con modulo piano annuale di formazione.

Situazione aziendale*:

- > BLUE LION ha nominato un RSPP, responsabile di assicurare un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutto il personale e di applicare i requisiti di salute e sicurezza previsti nel presente Standard;
- > ha redatto DVR aziendale secondo D.Lgs 81/08 e s.m.i.
- > l'azienda è dotata di SGS ISO 45001:2018 certificato nel corso dell'anno 2020.
- > è in essere specifica procedura SGS per gestione infortuni e mancati infortuni;
- > sono stati eletti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza; adeguatamente formati secondo quanto previsto dall'Accordo Stato Regioni 2011 e 2012.

DATI ANALISI INFORTUNISTICA BLUE LION FOOD SPA - 2019 – 2020 - 2021

ANNO	2019	2020	2021
IF	4,2	4,2	3,7
DM	20,7	19,8	27
IG	0,9	0,8	1,0
indice infort	41,51	41,99	37,5
infort.	72	48	53
gg persi	1487	949	1450
inv. perm.	0	0	0
ore lav.	1734524	1143003	1.410.342
addetti esp.	2319	2146	1682

INDICATORE

OBIETTIVI	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.	INDICATORE	TARGET
DIMINUIZIONE DELLA FREQUENZA DEGLI INFORTUNI	GRUPPO DI LAVORO PER LA RIDUZIONE DEGLI INFORTUNI	GRUPPO DI LAVORO PER LA RACCOLTA E LA ELABORAZIONE DEI DATI	ENTRO DICEMBRE OGNI ANNO	RSPP	INDICE DI FREQUENZA RELATIVA AGLI INFORTUNI IN ITINERE DEL PERSONALE SULLA BASE DELLE METRICHE DI RILEVAZIONE	RIDURRE L'INDICE DI FREQUENZA E GRAVITA' RELATIVA DEGLI INFORTUNI RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE

PER IL 2021 SI PUO' RITENERE SODDISFATTO (IF miglioramento rispetto all'anno precedente)

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
BILANCIO SA 8000		PAGINA 11/20	

7.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva.

BLUE LION non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai suoi dipendenti. I rappresentanti sindacali non sono e non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

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

Tutto il personale ha il diritto di formare, partecipare ed organizzare, sindacati di propria scelta, e di contrattare collettivamente con BLUE LION.

Il rappresentante dei lavoratori contribuisce al mantenimento del Sistema di Gestione Etico.

BLUE LION garantisce che i membri del sindacato, i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione per il fatto di essere membri del sindacato, o rappresentanti dei lavoratori, o essere impegnati nell'organizzare i lavoratori, e garantisce che tali rappresentanti possano avere contatti con i propri iscritti nel luogo di lavoro.

BLUE LION continua ad attuare sulla base delle normative legislative vigenti la libertà di associazione e la presenza di rappresentanti sindacali sui luoghi di lavoro; quindi non trova necessario porsi obiettivi ulteriori in merito.

Le copie dei contratti e accordi sindacali sono a disposizione presso ufficio personale (fermo restando alla legge sulla privacy per quanto riguarda i primi) di tutti i dipendenti di BLUE LION.

Presso ufficio personale sono a disposizione registrazioni di eventuali vertenze, cause, motivazioni e sanzioni.

Presso ufficio personale ci sono i fascicoli di ogni dipendente in merito a orari di lavoro, mansioni e salario.

AZIONI POSITIVE

La società BLUE LION mette a disposizione dei propri dipendenti spazi per riunioni, bacheche per comunicazioni sindacali. È a sistema qualità la gestione della comunicazione interna ed esterna. E' a SGS 45001:2018 la gestione della consultazione e della partecipazione.

SINDACALIZZAZIONE

La sindacalizzazione nonostante la piena libertà di associazione è limitata. Presso ufficio personale dati aggiornati inerenti la stessa.

PERMESSI SINDACALI

E' garantito l'utilizzo di permessi sindacali.

CONTENZIOSI IN AZIENDA

Ogni contenzioso con l'azienda è correttamente gestito da ufficio Personale e registrato su file specifico.

Situazione aziendale*:

> risultano correttamente gestiti i contenziosi in essere

> non risultano segnalazioni anonime indicanti mancata libertà di associazione.

INDICATORE

OBIETTIVI	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.LE	INDICATORE	TARGET
CONTINUARE A CONSENTIRE L'ESERCIZIO DELLA LIBERTÀ DELL'ASSOCIAZIONE E DEL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	MONITORAGGIO ASSENZA LIMITAZIONI DELLA LIBERTÀ DELL'ASSOCIAZIONE E DEL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE E RAPPRESENTANTI SINDACALI	CONTINUO	RAPPR.TE SA8000 PER LA DIREZIONE	N° DI RECLAMI O DENUNCE LIMITAZIONI E MANCATO ESERCIZIO DELLA LIBERTÀ DELL'ASSOCIAZIONE E DEL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	ASSENZA DI RILEVAZIONI LIMITAZIONI E MANCATO ESERCIZIO DELLA LIBERTÀ DELL'ASSOCIAZIONE E DEL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

PER IL 2021 SI PUO' RITENERE SODDISFATTO L'OBIETTIVO.

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
	BILANCIO SA 8000	PAGINA 12/20	

7.5 DISCRIMINAZIONE

La BLUE LION per l'assunzione del proprio personale non pone alcuna restrizione relativa a sesso, razza, ceto o religione o affinità politica.

A tal proposito la BLUE LION opera una politica di estrema collaborazione con eventuali collaboratori che richiedono effettuino specifiche richieste in merito.

Durante la selezione/colloqui di lavoro verifica l'attinenza e le capacità del candidato/a svolgere la mansione oggetto del colloquio.

BLUE LION non ricorre o dà sostegno ad alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce le pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata o religiosa, nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, né favorisce comunque alcun tipo di discriminazione in base a razza, ceto, casta, origine nazionale, territoriale o sociale, stato civile, nascita, religione, disabilità, genere, responsabilità familiari, opinioni politiche, appartenenza sindacale, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

BLUE LION non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

BLUE LION non permette alcun comportamento che sia minaccioso, offensivo tra lavoratori e tra lavoratori e Azienda, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro messi a disposizione da BLUE LION, indipendentemente dal fatto che tali locali siano di proprietà, affittati, dati in appalto o di proprietà del fornitore di servizi.

Come già precedentemente ricordato, al fine di una maggiore garanzia di trattamento paritetico tra tutti i dipendenti è stato adottato un Regolamento interno Aziendale diffuso.

PARITÀ DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE

Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione.

E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione. E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.

Situazione aziendale*:

- > risulta una % lavoratrici donne pari al 74 %
- > Extracomunitari: attualmente sono presenti 122 lavoratori extracomunitari.
- > Disabili e categorie protette: sono presenti 37 lavoratori di tale categoria

INDICATORE

OBIETTIVI	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.LE	INDICATORE	TARGET
AUMENTARE LA PRESENZA FEMMINILE IN AZIENDA	STAGE AZIENDALI	DISPONIBILITÀ DI STAGE AZIENDALI PER FAVORIRE L'INSERIMENTO NEL MONDO DEL LAVORO	ENTRO DICEMBRE OGNI ANNO	RESPONSABILE PERSONALE	NUMERO PERCENTUALE DI DIPENDENTI DONNA	AUMENTO DEL 2% DELLA PRESENZA FEMMINILE

PER IL 2021 SI PUO' RITENERE PARZIALMENTE SODDISFATTO L'OBIETTIVO.

7.6 PRATICHE DISCIPLINARI

BLUE LION tratta tutto il personale con dignità e rispetto. Non utilizza o tollera l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale. Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

La BLUE LION non applica in alcun modo e caso pratiche coercitive sia fisiche che mentali sui propri dipendenti. La BLUE LION applica nella gestione del proprio personale il metodo della Nice Company, dove ogni dipendente/collaboratore viene ascoltato e possibilmente aiutato nella risoluzione di ogni caso, al fine migliorare il clima aziendale nel pieno rispetto della persona.

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
BILANCIO SA 8000		PAGINA 13/20	

La BLUE LION non attua la politica di riduzione del salario come attuazione di provvedimenti disciplinari per la risoluzione di un eventuale contenzioso.

Per quanto riguarda le eventuali infrazioni nelle quali un collaboratore può incorrere e le relative sanzioni, BLUE LION si basa sulla gestione delle stesse sulla vigente legislazione /CCNL di settore.

Situazione aziendale*:

> risultano numero 111 pratiche disciplinari.

INDICATORE

OBIETTIVI	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.LE	INDICATORE	TARGET
GESTIRE NUMERO PRATICHE	ATTUALMENTE CONSTA NEL MANTENERE PARI A ZERO IL NUMERO DI PRATICHE	DISPONIBILITÀ DI INCONTRI RISOLUTIVI CON LA DIREZIONE	CONTINUO	RESPONSABILE PERSONALE	NUMERO PRATICHE ANNUALI RISPETTO ANNO PRECEDENTE	DIMINUZIONE

PER IL 2021 SI PUO' RITENERE PARZIALMENTE SODDISFATTO

7.7 ORARI DI LAVORO E RETRIBUZIONE

L'analisi del numero delle ore di straordinario a persona non ha rilevato discrepanze rispetto alla contrattazione nazionale.

BLUE LION garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia. Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, che deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso viene garantito almeno 1 giorno di riposo alla settimana.

BLUE LION rispetta il diritto del personale ad un salario dignitoso, e garantisce che la retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponda sempre al Contratto collettivo. Le retribuzioni sono sufficienti a soddisfare i bisogni primari del personale anzi mediamente superiori a quanto prescritto dal CCNL e forniscono un qualche guadagno discrezionale; i parametri sono allineati a quanto prescritto dal medesimo.

BLUE LION non applica trattenute sul salario per motivi disciplinari. Le eccezioni a questa regola si applicano unicamente ove tali trattenute siano previste dalle norme e dal Contratto collettivo nazionale.

BLUE LION garantisce che la composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori siano dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga.

BLUE LION inoltre garantisce che i salari e le indennità siano corrisposti in conformità alla legge e in modo comodo per i lavoratori, ma in nessuna circostanza ritardati o limitati con metodi quali voucher, coupon o pagherò cambiari. I versamenti degli stipendi vengono tramite bonifico bancario possibilmente con valuta tra il 12 ed il 14 del mese successivo, in relazione anche alle disposizioni del sistema bancario.

Tutto il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva.

BLUE LION non utilizza accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale. Al fine di garantire a tutti i dipendenti la possibilità di consumare un pasto adeguato, siano essi residenti vicino o lontano dall'azienda, BLUE LION riconosce la spesa pasto effettuata.

La BLUE LION attua come minima retribuzione, per ogni mansione svolta, quella indicata nel CCNL adottato.

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
BILANCIO SA 8000		PAGINA 14/20	

La BLUE LION sulla lettera di assunzione di ogni singolo dipendente indica il compenso relativo alla mansione/attività richiesta. Ogni lavoratore riceve il proprio salario su cedola paga riportante data di assunzione, codice posizione INPS, categoria di inquadramento e contratto di appartenenza, nonché altre informazioni che danno tracciabilità della posizione di occupazione del dipendente stesso.

La BLUE LION si rende disponibile, nel caso siano presenti sul cedolino paga informazioni non chiare al dipendente, a fornire mezzi/spiegazioni che rendano chiari tutti i dati riportati sulla stessa, siano essi di natura economico che amministrativo

Situazione aziendale:

Risulta che:

- la BLUE LION, elargisce la retribuzione al dipendente, senza che lo stesso, per poterne beneficiare abbia alcun costo aggiuntivo;
- la durata dell'attività lavorativa è fissata, come da contratto, diffuso su server aziendale, in 40 ore settimanali con un massimo di ulteriori 8 ore di straordinario, il superamento delle 48 ore settimanali è denunciato alla Direzione Provinciale del Lavoro secondo la normativa in materia (D. Lgs. n. 66/2003, D.Lgs. n. 213/2009);
- lo straordinario è volontario dei singoli lavoratori sulla base delle esigenze aziendali;
- attualmente non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario;
- in sede di Riesame nell'analisi degli Indicatori saranno fatte appropriate valutazioni in base all'andamento dei dati relativi al numero di ore medie annue straordinarie.
- Rispettato il Riposo ed il massimo di 6 giorni lavorativi su 7.

OBBIETTIVI	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.LE	INDICATORE	TARGET
RIDUZIONE DELLE ORE DI STRAORDINARIO PER SETTORE AZIENDALE	RIORGANIZZAZIONE E DEL LAVORO ALL'INTERNO DEI REPARTI AZIENDALI	ASSUNZIONI PERSONALE	ENTRO DICEMBRE OGNI ANNO	DIREZIONE, RESPONSABILE PERSONALE	ORE DI STRAORDINARIO	RIDUZIONE DEL 5% DELLE ORE DI STRAORDINARIO PERSONALE O COMUNQUE MANTENERE CONFORMITÀ LEGISLATIVA

PER IL 2021 SI PUO' RITENERE PARZIALMENTE SODDISFATTO L'OBIETTIVO

8 SISTEMI DI GESTIONE

8.1 POLITICHE, PROCEDURE E REGISTRAZIONI

La Direzione Generale, ha definito una Politica scritta per informare il personale di aver scelto di rispettare lo Standard SA8000.

La Società conferma la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e in SA8000, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo dell'impresa.

Uno degli obiettivi primari di BLUE LION è la valorizzazione della Società stessa e la creazione di valore per i soci, garantendo al contempo la tutela delle aspettative dei propri clienti e del lavoro dei propri dipendenti.

La politica include l'impegno di BLUE LION ad adeguarsi a tutti i requisiti dello Standard SA8000 e a rispettare gli strumenti internazionali come elencati nella precedente sezione sugli Elementi Normativi e Loro Interpretazione. Essa inoltre impegna BLUE LION a essere conforme con: le leggi nazionali, le altre leggi applicabili e gli altri requisiti sottoscritti.

Nel perseguire tale obiettivo la Società si attiene ai seguenti principi generali di comportamento: rispetto delle leggi e dei regolamenti, correttezza ed onestà, imparzialità, professionalità e valorizzazione delle risorse umane, riservatezza, trasparenza e completezza dell'informazione, protezione della salute, tutela ambientale, diligenza e buona fede. A tal fine, l'azienda si è dotata di un Regolamento aziendale interno al fine di dare maggiore trasparenza ai comportamenti da tenersi in azienda da parte di tutti i dipendenti.

La politica e lo Standard SA8000 sono esposti in bacheca aziendale, in modo chiaro e visibile, messa a disposizione da BLUE LION; la stessa è inoltre disponibile sul sito internet.

BLUE LION sviluppa politiche e procedure per applicare lo Standard SA8000. A questo scopo sono indirizzate le strategie Aziendali e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell'impiego delle risorse. La Società, nell'ambito della certificazione SA8000, intesa

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
	BILANCIO SA 8000	PAGINA 15/20	

come modello di Responsabilità Sociale, si è posta l'obiettivo di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo del proprio Sistema di responsabilità sociale.

La Politica è implementata con Sistema di gestione integrato qualità-ambiente-sicurezza.

Tali politiche e procedure sono comunicate in modo efficace e rese disponibili al personale in tutte le lingue appropriate, attualmente in italiano. Le stesse informazioni devono essere inoltre condivise in modo trasparente con i clienti, i fornitori, i subappaltatori e i sub-fornitori.

BLUE LION mantiene appropriate registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SA8000, inclusi i requisiti del sistema di gestione contenuti in questo elemento. Le relative registrazioni devono essere conservate e riassunte in forma scritta o verbale al rappresentante dei lavoratori SA8000. L'azienda è dotata di un Manuale di Qualità. Viene descritto il Sistema di Gestione della Qualità aziendale in riferimento agli aspetti relativi alla sicurezza alimentare dei prodotti approvvigionati e forniti ai clienti. Il sistema di gestione SA8000 fa quindi riferimento a tale documentazione per tutto quanto concerne gli aspetti relativi a BLUE LION aziendale. Gli adempimenti delle specifiche richieste della norma SA8000 sono contenuti e/o allegati alle procedure esistenti. I documenti sono pertanto assoggettati alle medesime modalità di gestione. Sono integrati anche con SGS ISO 45001: 2018.

BLUE LION conduce con regolarità annuale un Riesame di direzione della propria politica di responsabilità sociale, delle altre politiche e procedure adottate per applicare lo Standard e dei risultati di performance, nell'ottica del miglioramento continuo. BLUE LION, rende pubblica su sito aziendale la propria politica, con modalità e forma efficaci per le parti interessate.

8.2 SOCIAL PERFORMANCE TEAM

Viene costituito un Social Performance Team (SPT), partecipante al Riesame, per applicare tutti gli elementi di SA8000.

Il team include una rappresentanza equilibrata di:

- a) rappresentante(i) dei lavoratori SA8000 RLE
- b) management RDE
- c) il RSE

Nel MANUALE SA8000:2014 si descrivono i ruoli e le responsabilità assegnate al SPT.

8.3 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Allegato al presente è redatta da SPT la valutazione dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard. Il SPT inoltre suggerisce all'azienda le azioni per affrontare i rischi individuati. Tali azioni hanno un ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema.

Il SPT conduce queste valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate.

8.4 ATTIVITA' DI MONITORAGGIO E DI MISURAZIONE

Nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale, per esaminare l'adeguatezza delle attività ai requisiti della Norma SA 8000, si effettuano in BLUE LION verifiche ispettive interne, attività di monitoraggio e misurazione finalizzate a garantire l'idoneità del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale ai requisiti della normativa SA 8000.

Il SPT monitora efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- a) la conformità allo Standard;
- b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
- c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche ed i requisiti dello Standard.

Esso ha l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000. Organizza in un triennio l'audit ai fornitori qualificati per verificare lo status di rispetto delle normative sul lavoro e dei requisiti SA8000. Il SPT facilita anche la conduzione di audit interni periodici e predisponde rapporti per la Direzione sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate

8.5 COINVOLGIMENTO INTERNO E COMUNICAZIONE

BLUE LION è in grado di dimostrare che il personale ha capito realmente i requisiti di SA8000 e trasmettere con regolarità informazioni sui requisiti di SA8000 attraverso comunicazioni periodiche.

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
	BILANCIO SA 8000	PAGINA 16/20	

Inoltre, nel contesto della certificazione per la conformità allo Standard SA8000, l'Azienda si impegna a sensibilizzare i fornitori attraverso apposita formazione e informazione sulle politiche sociali di BLUE LION e sui contenuti del proprio Codice Etico e dello Standard SA8000, facendo sottoscrivere ai fornitori da cui l'Azienda si approvvigiona con regolarità, specifici impegni di rispetto delle normative sul lavoro, del Codice Etico aziendale e dei requisiti SA8000

Viene data particolare importanza alla formazione e informazione interna in generale ai dipendenti e collaboratori, dando l'accesso a tutti i dipendenti a corsi di formazione svolti in orario di lavoro sia temi specialistici che generici (ad esempio lingue straniere, informatica, etc.) su queste tematiche, anche oltre gli aspetti meramente normativi o richiesti dalle norme cogenti;

8.6 GESTIONE E RISOLUZIONE DEI RECLAMI

BLUE LION ha stabilito una procedura scritta P_SA8_02_Reclamo-Disciplinazione per i reclami confidenziale, imparziale, non ritorsiva e accessibile e disponibile al personale e alle parti interessate, affinché essi possano fare commenti, raccomandazioni, segnalazioni o reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o non conformità allo Standard SA8000.

BLUE LION ha attivato procedure per indagare, gestire e comunicare i risultati dei reclami riguardanti il luogo di lavoro e/o le non conformità allo Standard o alle relative politiche e procedure adottate. Tali risultati devono essere resi pienamente disponibili al personale e, su richiesta, alle parti interessate.

BLUE LION non applica azioni disciplinari, licenziamenti o in alcun modo discrimina il personale o le parti interessate che abbiano fornito informazioni sulla conformità a SA8000 o che abbiano avanzato reclami relativi al luogo di lavoro.

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
	BILANCIO SA 8000	PAGINA 17/20	

8.7 VERIFICA ESTERNA E COINVOLGIMENTO DELLE PARTI INTERESSATE

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

STAKEHOLDER INTERNI

- o Dipendenti
- o Management

In relazione a questi le aspettative attese come risultato della adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

PRESERVARE LA CREDIBILITÀ E LA REPUTAZIONE DELL'AZIENDA, ALLO SCOPO DI DARE EVIDENZA OGGETTIVA AL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI DEI LAVORATORI, MEDIANTE UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE, CON IL FINE DI CONFERMARE LA RISPETTABILITÀ DELLA AZIENDA;

GENERARE MAGGIORE FIDUCIA DA PARTE DEGLI UTENTI E DELLE ORGANIZZAZIONI SOCIALI, DIMOSTRANDO IL RISPETTO DI PRINCIPI ETICI E SOCIALI;

MIGLIORARE I RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI FACILITANDO LE RELAZIONI CON GLI ENTI DEPUTATI AL CONTROLLO DI SPECIFICI ADEMPIMENTI (PREVIDENZA, ASSISTENZA, CONTROLLO DELLA SICUREZZA);

CONTROLLARE LA CORRETTEZZA SOCIALE DEI PROPRI FORNITORI;

MIGLIORARE IL CLIMA AZIENDALE TRAMITE MAGGIORE TUTELA DEI LAVORATORI E COINVOLGIMENTO DEGLI STESSI NEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO.

STAKEOLDERS (PARTI INTERESSATE) ESTERNE

- o Fornitori
- o Clienti
- o Consumatori e loro associazioni
- o Istituzioni pubbliche
- o Le organizzazioni sindacali
- o Gruppi ambientalisti e umanitari
- o Associazioni non governative
- o Mass media
- o Opinione pubblica

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di BLUE LION, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale e' certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA 8000. BLUE LION prende parte al coinvolgimento delle parti interessate per raggiungere una conformità sostenibile allo Standard SA8000.

Tutte le parti interessate possono contribuire al Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale comunicando:

- Segnalazioni nel merito rispetto alle prestazioni sociali;
- Segnalazioni sulla chiarezza e sul metodo espositivo utilizzato nel bilancio sociale stesso.

8.8 AZIONI CORRETTIVE E PREVENTIVE

E' in essere nel SGQ 9001 la procedura relativa alla tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive, attribuendo adeguate risorse. Il SPT ha il compito di garantire che queste azioni siano realmente applicate.

Il RGQ, in collaborazione con il RSE membro del STP mantiene nel proprio Sistema gestione Qualità le registrazioni che comprendano la sequenza temporale e l'elenco, delle non conformità relative a SA8000, delle loro cause, delle azioni correttive e preventive intraprese e dei risultati conseguiti.

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
	BILANCIO SA 8000	PAGINA 18/20	

8.9 PIANO DI MONITORAGGIO - audit

Programmi e piano approvato secondo specifica procedura integrata.

8.10 FORMAZIONE e SVILUPPO DELLE CAPACITA'

Nel Piano Annuale della Formazione in vigore sono previsti interventi formativi relativi al Sistema di Responsabilità Sociale. A tal proposito si rimanda per i dettagli al Piano di formazione integrato approvato dal RSGI.

BLUE LION attua un piano di formazione per tutto il personale, per un'efficace applicazione dello Standard SA8000, in base ai risultati delle valutazioni dei rischi.

BLUE LION valuta periodicamente l'efficacia delle attività formative svolte e mantiene registrazioni sulla loro tipologia e frequenza.

L'azienda è particolarmente attenta alla formazione dei dipendenti dando a tutti la possibilità di frequentare durante l'orario di lavoro corsi di formazione nei seguenti ambiti: internazionalizzazione d'impresa (lingua Inglese), sviluppo delle abilità personali e relazionali (identificazione aziendale e senso di appartenenza, sviluppo competenze relazionali e professionali, consolidamento e implementazione delle competenze di gestione del ruolo, creazione del team), controllo di gestione e della qualità, ambiente e sicurezza (aggiornamento addetti alla gestione dell'emergenza pronto soccorso, aggiornamento addetti alla gestione dell'emergenza antincendio ed evacuazione, aggiornamento per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, aggiornamento del Sistema Gestione Sicurezza e del Sistema Gestione Sicurezza nelle manutenzioni).

8.11 FORNITORI/SUBBALTATORI E SUBFORNITORI

L'Azienda ha stabilito, attraverso procedure che si basano sulla capacità di rispettare i requisiti della Norma SA8000, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/subappaltatori e subfornitori.

L'Azienda ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale e di conseguenza ha richiesto, mediante la compilazione del questionario di autovalutazione, sia l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma sia la disponibilità a ricevere verifiche; in proposito sono state previste ed effettuate verifiche ai fornitori da parte del responsabile degli acquisti coadiuvato responsabile audit secondo apposita procedura del SGQ.

8.12 RECLAMI O SUGGERIMENTI

Dal momento dell'implementazione e attuazione del Sistema di Gestione Responsabilità Sociale, l'ufficio personale si fa carico di ricevere eventuali segnalazioni e reclami da parte di tutto il personale in merito all'applicazione della Norma SA 8000.

Tutto l'iter legato alla ricezione e valutazione dei reclami o suggerimenti del personale viene sistematicamente effettuato dal Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale e dai Rappresentanti dei Lavoratori per l'SA 8000.

GIUDIZIO DI UNO O PIU' STAKEHOLDER SULLA GESTIONE SOCIALE DELL'ORGANIZZAZIONE

Alla data della presente revisione nessuno degli stakeholders ha rilevato osservazioni sull'applicazione della Norma SA 8000, quindi obiettivo di BLUE LION sarà il mantenimento di numero di osservazioni da parte degli stessi pari a zero.

AMBIENTE DI LAVORO

La BLUE LION persegue il raggiungimento di un maggior livello di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti tramite il miglioramento dei rapporti interpersonali e istituzionali che definiscono il "clima interno".

CLIMA AZIENDALE

La BLUE LION sta valutando di effettuare un'indagine sul "Clima aziendale" al fine di avere elementi oggettivi sui quali intraprendere azioni correttive/preventive efficaci.

BLUE LION si impegna a:

	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
	BILANCIO SA 8000		PAGINA 19/20

- Definire ed aggiornare continuamente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" ed applicare tutti i requisiti della norma SA8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali attinenti;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso la redazione annuale del Bilancio SA 8000 e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA 8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità.

Per assicurare che la presente Politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali e da tutti i collaboratori di BLUE LION, la Direzione Aziendale ha messo in atto le seguenti iniziative:

- implementazione di un Sistema Integrato Qualità/Responsabilità Sociale conforme rispettivamente alle norme UNI EN ISO 9001:2015, SA 8000:2014;
- esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente Politica;
- formazione al personale in materia SA 8000:2014;
- redazione annuale del Bilancio SA 8000 e pubblicazione dei punti salienti dello stesso.

Si ritiene, inoltre, di dare rilievo al ruolo dei dipendenti di BLUE LION, con il compito di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale incremento.

INDICATORE

OBBIETTIVI	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESP.LE	INDICATORE	TARGET
REDAZIONE ANNUALE BILANCIO SOCIALE	REDAZIONE	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA 8000 E RAPP. LAVORATORI SA 8000	ENTRO GENNAIO OGNI ANNO SU DATI ANNO PRECEDENTE	DIREZIONE	TUTTI GLI INDICATORI DEL SA8000	1 BILANCIO /ANNO

9 INIZIATIVE SOCIALI

BLUE LION riconosce, in via di principio, la propria responsabilità morale nel contribuire al miglioramento della collettività, nell'ambito della quale la Società opera, attraverso il sostegno economico di associazioni, associazioni di volontariato, ONLUS.

Inoltre si propone di individuare organizzazioni nel campo sociale ed ambientale con le quali promuovere delle specifiche iniziative legate all'attività dell'azienda sul territorio.

10 ADOZIONE E DIFFUSIONE

Il Codice Etico e i suoi eventuali futuri aggiornamenti vengono definiti e approvati dalla Direzione.

Il Codice Etico e il presente bilancio sono pubblicati sul sito di BLUE LION a disposizione dei dipendenti.

RESPONSABILE GESTIONE
SISTEMA RESPONSABILITÀ
ETICA

RSE



RAPPRESENTANTE
SOCIALE LAVORATORI

RLE



RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE

RDE



	SISTEMA RESPONSABILITÀ SOCIALE	STATO: APPROVATO DG	CODICE: BILANCIO SOCIALE
	SA8000	REVISIONE:07	DEL 01/12/2022
	BILANCIO SA 8000	PAGINA 20/20	

In caso di Reclamo o Segnalazione:

Social Accountability International
 15 West 44th Street, 6th Floor
 New York, NY 10036
 tel: (212) 684-1414
 fax: (212) 684-1515
 General Inquiries: info@sa-intl.org
 Training Inquiries: training@sa-intl.org

Social Accountability Accreditation Services
 15 West 44th Street, 6th Floor New York, NY 10036 tel: (212) 391-2106 fax: (212) 684-1515
saas@saasaccreditation.org
 Copyright © 2015