



Bilancio Sociale 2022 del 22/02/2022

Sommario

1 Premessa	3
2 Definizione dei Ruoli e responsabilità	3
3 Politica SA 8000.....	4
4 Individuazione degli Stakeholder	8
5 Bilancio SA 8000: Valutazione e rispetto dei requisiti previsti dallo Standard SA 8000.....	9
Requisito 1 Lavoro Infantile	9
<i>Obiettivi:</i>	9
Requisito 2 – Lavoro Obbligato	10
<i>Obiettivi:</i>	11
Requisito 3— Salute e sicurezza	12
<i>Obiettivi:</i>	13
Requisito 4 — Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	14
<i>Obiettivi:</i>	14
Requisito 5 — Discriminazione	14
<i>Obiettivi:</i>	15
Requisito 5—Procedure disciplinari.....	15
<i>Obiettivi:</i>	15
Requisito 6— Orario di lavoro	16
<i>Obiettivi:</i>	17
Requisito 7— Remunerazione	17
<i>Risultati:</i>	18
Requisito 8 — Sistema di Gestione	18
CONSIDERAZIONI FINALI DELLA DIREZIONE GENERALE:	20

1 Premessa

In data odierna, presso la sede aziendale di Vegezio Srl si sono riuniti la Direzione aziendale, nella persona di Luigi Vegezio e le figure facenti parte del “Comitato di Salute e Sicurezza” (Social Performance Team), quali:

- Il Rappresentante SA 8000 della Direzione: Raffaello Robertiello
- Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP): Luigi Vegezio
- Il Rappresentante dei lavoratori per il Sistema SA 8000 e per la sicurezza: Pio Aiello
- Il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza: Raffaello Robertiello
- Il Responsabile dell’Ufficio Ambiente e Sicurezza: Raffaello Robertiello
- Il Responsabile del Personale: Ciro Zimmitti

al fine di effettuare un Bilancio Sociale SA 8000, riferito al secondo semestre 2021 e primo trimestre 2022, come prospetto per verificare l’adeguatezza e l’efficacia delle procedure adottate, nonché come mezzo per informare le parti interessate interne ed esterne, sull’impegno di Vegezio Srl nell’applicazione e diffusione dei principi di Responsabilità Sociale e sui risultati ottenuti.

Come previsto dalle procedure aziendali, il presente incontro verrà ripetuto tra 6 mesi.

Ad oggi sono stati presi in considerazione i dati relativi al primo semestre 2021, come base di partenza per verificare i punti critici e punti di forza, rispetto allo Standard SA 8000, e poter procedere con la pianificazione di obiettivi di miglioramento finalizzati alla crescita continua aziendale, anche alla luce dei contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi SA 8000. Si rammenta che data la pandemia in corso, e la conseguente riduzione produttiva, la forza lavoro è ridotta di conseguenza.

Si sottolinea che il Medico Competente, Il Dott. Vittorio Raffone, si è reso disponibile telefonicamente.

2 Definizione dei Ruoli e responsabilità

In tale ambito si è proceduto con il rimarcare l’importanza dei ruoli aziendali definiti al fine di garantire l’implementazione e la diffusione dei contenuti delle procedure aziendali SA 8000, sia all’interno dell’azienda sia all’esterno.

In allegato al presente documento si riporta l’organigramma aziendale approvato.

In particolare, è emersa l’utilità della definizione del Comitato di Salute e Sicurezza (STP), come strumento per affrontare e gestire in maniera controllata le problematiche emerse.

Il team garantisce un flusso di informazioni ottimale tra i vari livelli dell'organizzazione e collabora attivamente nella risoluzione e gestione delle varie situazioni correlate ai diritti dei lavoratori e all'applicazione dei principi dello standard SA 8000.

Il lavoro del SPT è favorito anche dal supporto che lo Studio Commerciale e di consulenza del lavoro, offre costantemente, sia al Responsabile del Personale che al Rappresentante della Direzione SA 8000.

3 Politica SA 8000

La nostra azienda, con la definizione della Politica di Responsabilità Sociale SA 8000, ribadisce l'importanza di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi locali e internazionali (ILO) e dei diritti umani.

Al fine di diffonderne i contenuti a tutti i livelli aziendali, sono stati effettuati incontri specifici di sensibilizzazione con tutto il personale aziendale. Tale percorso di coinvolgimento verrà implementato ed ottimizzato anche nel corso del 2022, come previsto dal piano di formazione.

Tale processo di formazione/informazione e coinvolgimento riguarda anche tutti i fornitori implicati nella catena di fornitura del servizio oggetto della nostra attività, ai quali si richiede un impegno formale riguardo all'applicazione e rispetto dei principi di responsabilità sociale.

Anche in tal caso è stato avviato un processo di comunicazione/sensibilizzazione, come previsto dalla specifica procedura di sistema, che dovrà essere potenziato entro il 2022, per cercare di migliorare tale flusso informativo ed ottenere la maggiore collaborazione possibile con i fornitori stessi.

In sede odierna sono stati rivalutati e ritenuti adeguati gli impegni esplicitati nella Politica Sa 8000, che risulta ancora idonea ed adeguata.

Inoltre sono stati ricondivisi con i presenti i principi fondamentali richiamati nel documento stesso e qui si seguito riportati:

CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti

LAVORO INFANTILE E MINORILE

E' vietato l'impiego di lavoro infantile e minorile nel ciclo produttivo

LAVORO COATTO

E' vietato l'impiego di lavoro forzato o coatto. E' proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

E' garantito il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro.

La nostra azienda già certificata ISO 9001, ISO 14001 etc etc, implementa da anni un sistema di gestione integrato a garanzia della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

In tale contesto, vengono attuate tutte le disposizioni necessarie a garantire 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.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva

ORARIO DI LAVORO E SALARIO

Si garantisce il diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto. Vegezio Srl garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente e dai contratti collettivi di lavoro applicabili, assicurandosi che sia sufficiente a garantire una vita dignitosa al lavoratore. L'orario di lavoro non deve superare quello previsto dai contratti di lavoro.

PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE

E' garantito il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta.

Il diritto di pari opportunità viene 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.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

La nostra azienda, in tema di monitoraggio e miglioramento continuo si impegna a:

- Definire ed aggiornare costantemente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della norma SA 8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali;
- 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 continuo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso registrazioni appropriate e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti 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;
- 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.

Alla base dei principi della Politica aziendale SA 8000, rimane il rispetto delle leggi locali, nazionali applicabili nonché il presente standard e tutte le altre norme che Vegezio Srl sottoscrive.

Modalità operativa prevista:

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

- Implementazione di un Sistema Integrato Qualità-Ambiente e Sicurezza e di un Sistema di Responsabilità Sociale conforme rispettivamente alle norme UNI EN ISO 9001:2015, ISO 14001 ISO 22000 ISO 22005 SA 8000 etc. etc., nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni;
- Riunioni tra la Direzione Aziendale e i vari Responsabili di settore finalizzate a comprendere i punti critici e i punti di forza del sistema implementato;
- Formazione continua e specifica per il personale, formalizzata nel piano della formazione 2022;
- Informazione agli Stakeholder della Politica stessa, attraverso pubblicazione nel sito internet dell'azienda e attraverso informative specifiche destinate ai portatori d'interesse (esempio richiesta di impegno formale ai fornitori di beni e servizi); quanto sopra con la finalità di diffondere i principi etici dello Standard SA 8000 a tutti gli Stakeholders.

Vegezio Srl con l'applicazione dei principi della Politica SA 8000 e del sistema di gestione secondo lo standard SA 8000, si propone di prevenire situazioni dannose per i diritti dei lavoratori dando rilievo al ruolo del proprio personale, attraverso un percorso mirato di formazione, informazione coinvolgimento e responsabilizzazione dello stesso, con la finalità di rendere l'ambiente di lavoro stimolante ed appagante.

4 Individuazione degli Stakeholder

Vegezio Srl ha identificato i più rilevanti portatori di interesse per l'organizzazione, al fine di migliorare la scelta degli indicatori e i livelli di performance SA 8000.

Gli stakeholders individuati vengono classificati come:

- **Stakeholder interni:** Dipendenti, Management;
- **Stakeholder esterni:** Fornitori, Clienti, Enti pubblici, Gruppi ambientalisti e umanitari, Sindacati, Media, Opinione Pubblica, Associazioni di categoria, Enti di Controllo e Certificazione.

Modalità operativa prevista:

Come sopra indicato, Vegezio Srl rispetta le aspettative dei dipendenti, attraverso l'implementazione e il continuo aggiornamento del sistema di gestione etico, programmando ed attuando incontri di formazione/informazione, con la finalità di creare un ambiente di lavoro tale per cui ogni operatore possa sentirsi soddisfatto ed avere le proprie aspirazioni.

Per quanto concerne la gestione delle **parti interessate esterne**, la Direzione aziendale mette in atto le seguenti azioni:

- Aumentare il profitto aziendale anche attraverso linee commerciali che tengano conto del rispetto dei principi etici;
- Instaurare con i **fornitori di beni e servizi** relazioni chiare e collaborazioni adeguate nel rispetto dei principi della SA 8000;

Risulta costante la gestione controllata dei fornitori critici che vengono qualificati sulla base delle norme adottate. Conseguentemente risulta necessario continuare ed approfondire tale percorso di coinvolgimento e comunicazione anche attraverso passaggi diretti con i nostri fornitori, visto e considerato che si tratta di fornitori storici che collaborano con noi da anni.

Obiettivi:

- Comunicare attivamente con i Clienti/Committenti, che già richiedono il rispetto dei principi dello Standard Etico, al fine di acquisire suggerimenti che possano portare al miglioramento continuo in termini di performances etica;
- Mantenere la certificazione etica rilasciata da un Ente Esterno Accreditato al fine di dare maggiore rilevanza agli obiettivi che Vegezio Srl si propone in termini di rispetto dei diritti umani e dei lavoratori.
 - Ottimizzare il recupero dei documenti e delle informazioni da parte dei fornitori, promuovendo azioni di informazione e coinvolgimento degli stessi.

5 Bilancio SA 8000: Valutazione e rispetto dei requisiti previsti dallo Standard SA 8000

La presente sezione del Bilancio SA 8000 contiene, per ciascun requisito della norma, i risultati sin qui conseguiti e gli obiettivi fissati che si intendono perseguire.

I risultati qui di seguito riportati si riferiscono al primo semestre 2021.

Requisito 1 Lavoro Infantile

Come è possibile evincere dal grafico qui di seguito riportato, Vegezio Srl non impiega né sostiene lavoro infantile, l'età media del personale nel 2022 è stimata intorno ai 37 anni.

TABELLA DELLE FASCE D'ETA'		
Tra 18 e 27 anni	Tra 30 e 50 anni	Maggiore di 50 anni
1 operaio	22 operai 3 impiegati	3 impiegati 5 operai

Obiettivi:

- Non utilizzare lavoro minorile

- Organizzare entro il 30/12/2022 un incontro di sensibilizzazione per tutti i dipendenti relativo alle problematiche del lavoro minorile.

Quanto sopra con la finalità di ottenere da parte dei dipendenti stessi una maggiore conoscenza e consapevolezza sui temi di cui sopra e un maggiore coinvolgimento e collaborazione.

Requisito 2 – Lavoro Obbligato

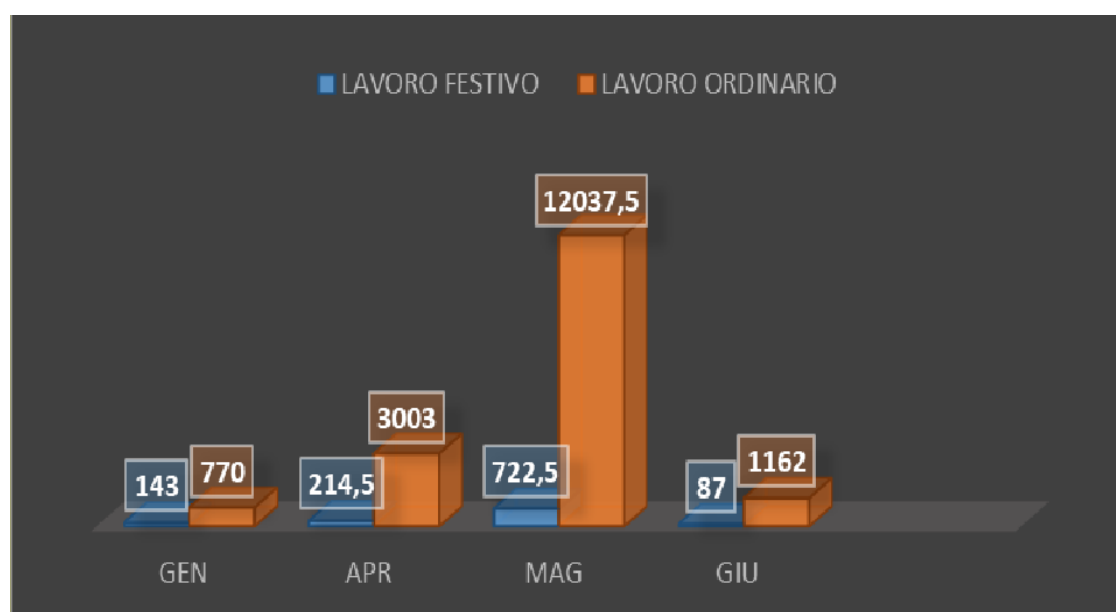
Vegezio Srl applica per il proprio personale dipendente, tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente e dai C.C.N.L. applicabili.

Vegezio Srl oltre a rifiutare il ricorso a qualsiasi forma di coercizione nei confronti del proprio personale e l'utilizzo di lavoro nero, o qualsiasi forma contrattuale che comporti la violazione degli obblighi di legge, ha posto tra i propri obiettivi la creazione di un ambiente sempre più sereno e stimolante basato su un clima di collaborazione.

È stata a tal fine effettuata una specifica formazione per trasmettere i contenuti dei CCNL applicabili, nonché del regolamento interno aziendale, per garantire che tutti i lavoratori siano consapevoli dei propri diritti e doveri.

L'ufficio personale è sempre disponibile a fornire ai collaboratori tutte le informazioni relative a contratti, buste paga, ecc.

Qui di seguito si riporta la situazione delle ore lavorate in rapporto alle ore festive per il primo semestre 2021.



La situazione relativa al monitoraggio delle ferie effettuate mostra che le ferie obbligatorie previste dal CCNL applicabile sono state eseguite.

Al fine di garantire quanto sopra è stato predisposto una “Pianificazione ferie 2022”.

Obiettivi:

Al fine di ottimizzare la trasmissione dei contenuti di cui sopra la Direzione aziendale propone di:

- Istituire riunioni semestrali ristrette ai dipendenti, durante le quali gli stessi potranno sollevare e discutere di eventuali criticità riscontrate da presentare alla direzione.
- Effettuare entro dicembre 2021 un’indagine mirata all’analisi dell’informazione sulla certificazione SA8000 all’interno di Vegezio Srl, in cui dovrà essere valutata:
A: formazione ricevuta su: orario di lavoro, lavoro obbligato, ecc
B: numero di ore di ritardo / assenze ingiustificate.
- Monitoraggio dello straordinario
- Monitoraggio delle ferie

Qui di seguito si riporta un prospetto parziale riferito al I semestre 2020, che fornisce indicazione sugli indicatori di cui sopra.

INDICATORE	Risultato a giugno 2021
Ore di formazione su tematiche di etica del lavoro/anno	6 ore a persona/anno
Numero di ore di ritardo / assenze ingiustificate	0
Straordinario	0
FERIE	Come si evince dal <i>Prospetto riepilogativo Ferie anno 2021</i> e <i>Pianificazione Ferie anno 2022</i>

L'obiettivo è stato riprogrammato a dicembre 2020 per avere una situazione globale e definitiva.

Requisito 3— Salute e sicurezza

Vegezio Srl ritiene che la Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro sia un diritto fondamentale e inalienabile di tutti i lavoratori. La Direzione aziendale, particolarmente sensibile a tali tematiche, ha implementato da anni un sistema di gestione integrato per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza, secondo le norme ISO 9001:2015, ISO 14001 e OHSAS 18001 ed ha:

- Ha individuato le responsabilità, e le procedure per la gestione ed il miglioramento continuo dell'attività di protezione e prevenzione in conformità al D. Lgs. 81 del 2008 e smi;
- Ha effettuato un'analisi di tutte le attività lavorative svolte all'interno dei propri luoghi di lavoro, individuando i rischi e i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale e individuando le misure preventive e protettive per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Quanto sopra è stato formalizzato nel Documento di valutazione dei rischi aziendali aggiornato a novembre 2020.

- Ha individuato, acquistato e fornito gratuitamente a tutti i lavoratori e dipendenti, i Dispositivi di Protezione Individuale necessari per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro.
- Effettua periodica formazione a tutti i livelli sui rischi e i pericoli, sulle misure protettive e sulle procedure di emergenza.

Qui di seguito vengono riportati i dati relativi al numero di infortuni comparati agli anni precedenti. La tendenza mostra una diminuzione sia delle ore di malattia sia nei gironi di infortunio sul lavoro fino al 2020.

Anno	Nr. Infortuni	Ore lavorate	Nr. giorni di assenza
Anno 2014	1	133842	20
Anno 2015	2	151494	31
Anno 2016	3	158559	64
Anno 2017	1	147235	4
Anno 2018	1	136542	5
Anno 2019	0	124587	0
Anno 2020	0	8645	0
Anno 2021	1	10234	0

Obiettivi:

- Garantire l'applicazione delle procedure aziendali per l'espletamento delle lavorazioni attraverso piani di formazione specifica (Piano formazione anno 2022)
- Provvedere all'effettuazione di piani di monitoraggio e controllo presso i cantieri.
- Pianificare le prove di emergenza ed evacuazione presso la sede e presso i cantieri entro Febbraio 2022.
- A fronte della riunione periodica effettuata in data 24 Gennaio 2022, si è provveduto all'aggiornamento di tutte le problematiche aziendali.

Requisito 4 – Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Vegezio Srl non ostacola in alcun modo il diritto dei lavoratori ad iscriversi ad un sindacato.

Requisito 5 – Discriminazione

Vegezio Srl rifiuta ogni forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed equità di trattamento a tutti i dipendenti, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età. Pertanto il Responsabile del Personale in collaborazione con il Rappresentante SA 8000 della Direzione provvede a:

- Effettuare la selezione del personale tenendo conto di elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione, rapportati alle funzioni da ricoprire;
- Corrispondere la retribuzione ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto nel C.C.N.L.;
- Garantire adeguata formazione/informazione e addestramento a tutti i dipendenti;
- Effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti in materia;
- Effettuare eventuali licenziamenti solo nei casi consentiti dalla legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori.

Obiettivi:

La Direzione aziendale ha elaborato e somministrato ai propri dipendenti un questionario anonimo per la verifica dell'assenza di discriminazione all'intero dell'azienda. Come già sopra indicato il numero dei questionari compilati consegnati in forma anonima è ad oggi esiguo, pertanto si rimanda a fine anno un bilancio vero e proprio.

In sede odierna è stata comunque riprogrammata una campagna informativa sulla compilazione dei questionari stessi, come strumento del lavoratore per dare suggerimenti o comunicare in forma anonima e migliorare la propria condizione nell'ambito lavorativo.

Requisito 5—Procedure disciplinari

Vegezio Srl rispetta l'integrità emotiva e fisica dei propri lavoratori, pertanto rifiuta l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare non ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. e in particolare di tutte quelle pratiche che possano ledere tale integrità.

L'esercizio delle sanzioni disciplinari è consentito per garantire la sicurezza del lavoratore stesso. Infatti tali provvedimenti sono stati presi soltanto in riferimento ad anomalie correlate alla non applicazione delle procedure operative di sicurezza espletate su campo.

Nel 20201Vegezio Srl ha provveduto ad effettuare una specifica formazione rivolta a tutto il personale, al fine di trasmettere i contenuti della procedura di sistema appositamente predisposta (PRS 06 "Pratiche Disciplinari") nonché i contenuti del Regolamento interno aziendale ove viene definito il percorso seguito per eventuali provvedimenti disciplinari.

I documenti di cui sopra sono stati redatti nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) e dal C.C.N.L. applicabile.

Requisito 6— Orario di lavoro

Vegezio Srl applica un orario di lavoro, caratterizzato, nel rispetto di quanto previsto dai contratti nazionali applicabili e dalla normativa vigente (D.lgs 66/2003).

Le modalità di rilevamento delle presenze del personale ad oggi avviene mediante documenti di registrazioni diversi per il personale operante presso gli uffici e presso i cantieri, in considerazione della tipologia di attività svolta.

In quest'ultimo caso, il rispetto degli orari previsto è garantito dal rapportino giornaliero, mentre per gli impiegati verrà istituito entro dicembre 2022 il tesserino con timbratura elettronica mediante badge.

Requisito 7— Remunerazione

Vegezio Srl garantisce a tutti i dipendenti, retribuzioni eque e dignitose, conformi a quanto previsto dal C.C.N.L. applicabile.

Le retribuzioni, rispettando i massimali di settore vigenti sono in grado quindi di soddisfare i bisogni basilari dei lavoratori.

Quanto sopra viene confermato anche dall'assenza di reclami in tal senso.

Le varie voci che compongono il corrispettivo, citate nelle buste paga, come già sopra indicato, al momento della consegna vengono spiegate dal Responsabile del Personale all'operatore al fine di estinguere eventuali dubbi.

Tutti i rapporti di lavoro vengono formalizzati da contratti adeguatamente stipulati conformi alla normativa vigente C.C.N.L. applicabili.

TIPOLOGIA DELLE FORME CONTRATTUALI: totale lavoratori: 34		
2022		
Impiegati	7	Tempo indeterminato
Operai	26	Tempo indeterminato
2021		
Impiegati	7	Tempo indeterminato
Tirocinanti	0	Contratto tirocinante
Operai	26	Tempo Indeterminato

La Direzione aziendale, stimola il riconoscimento del lavoro svolto e dell'impegno dei lavoratori, riconoscendo agli stessi passaggi di livello o variazione nelle forme contrattuali.

Requisito 8 —Sistema di Gestione

In riferimento all'implementazione ed applicazione del sistema di gestione per la Responsabilità sociale, siamo ad effettuare un primo bilancio prendendo in considerazione, come qui di seguito riportato, le azioni effettuate e previste per allinearsi allo standard SA 8000.

8.1 Identificazione e valutazione dei rischi:

In tale sede sono state prese in considerazione le risultanze del Documento di Valutazione del Rischio SA 8000, redatto al fine di valutare in maniera specifica i punti critici e punti di forza di Vegezio Srl rispetto ai principi dello standard di responsabilità Sociale.

Non risultano criticità di rischio tali da giustificare un intervento immediato.

8.2 Coinvolgimento del personale e comunicazione:

La nostra azienda prevede un piano specifico di formazione/comunicazione sulle tematiche SA 8000, come si evince dalle procedure interne.

Per quanto riguarda il processo di comunicazione esterna rivolta alle parti interessate, Vegezio Srl si è servita come strumento fondamentale di canali informatizzati (pubblicazione dei documenti nel sito web aziendale, invio mezzo e-mail di comunicazioni a Clienti, committenti ecc.)

Obiettivi:

- La Direzione aziendale ha iniziato tale percorso di coinvolgimento del personale che intende proseguire nel corso del 2022 attraverso incontri per approfondire le tematiche previste dallo standard formalizzati sul Piano della Formazione 2022.
- Per quanto riguarda il potenziamento della comunicazione esterna si prevede nel 2022 di pubblicare nel sito aziendale il presente bilancio e tutte le procedure di sistema.

8.3 Non Conformità, azioni correttive e preventive:

Tutte le anomalie e /o carenze riscontrate nell'applicazione del sistema, sia rilevate dal personale aziendale, sia da audit interni o di Terza parte, verranno trattate in maniera controllata come previsto dalla Gestione Non Conformità.

Ad oggi le non conformità rilevate dagli audit effettuati risultano tutte chiuse o in fase di chiusura.

CONSIDERAZIONI FINALI DELLA DIREZIONE GENERALE:

Al termine di questi mesi di applicazione del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale può esser fatto un primo bilancio positivo in riferimento all'applicazione dei principi dello standard SA 8000.

Il livello di soddisfazione dei dipendenti, ricavato attraverso dalle interviste, e dall'assenza dei reclami, risulta mediamente positivo e senza alcuna risposta negativa.

Risultano ancora deboli i riscontri da parte dei fornitori, nonostante una massiva campagna di sensibilizzazione da parte della Vegezio Srl.

Gli altri stakeholder di Vegezio Srl sono stati già in gran parte contattati e messi al corrente delle nostre iniziative e finalità, anche attraverso il nostro sito internet.

A tal riguardo continuerà il nostro impegno nel monitorare e/o partecipare, come testimoni, a convegni, seminari ed eventi che affrontino le tematiche più vicine alla norma e alla realtà locale.

Raffaello Robertiello
22/02/2022

Il Legale Rappresentante