

Casier: 18.07.2018

Direttore di stabilimento <i>F. de Salvo</i>	Rappresentante della Direzione per l'Etica <i>[Signature]</i>	Responsabile Qualità <i>[Signature]</i>
---	--	--

TOGNANA PORCELLANE S.p.A. ha intrapreso il percorso per il conseguimento della certificazione "ETICA", con riferimento alla norma SA8000, nel mese di maggio 2010, l'organizzazione ha conseguito la certificazione con la società SGS.

Allo scopo di informare i dipendenti e le parti interessate circa gli esiti di tale attività, di seguito sono riportati impegni e obiettivi sottoscritti dall'organizzazione.

Il presente documento sarà oggetto di condivisione con il Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica.

REQUISITO	INPUT	COMMENTO	OUTPUT	AZIONE IMMEDIATA	RESPONSABILE	AZIONE MIGLIORAMENTO
LAVORO MINORILE	ZERO casi di lavoro minorile in Azienda. <i>Figura 01</i>	L'analisi della composizione dell'organico per età valida la determinazione dell'Azienda nel perseguire l'obiettivo ZERO di casi di lavoro minorile. L'Azienda conferma la volontà di una continua sensibilizzazione verso i fornitori affinché sia conseguito l'obiettivo ZERO di casi di lavoro minorile nelle attività su cui Tognana porcellane ha conoscenza o influenza.	Monitoraggio della composizione dell'organico per età.	NA	SGE	NA
LAVORO FORZATO	ZERO casi di lavoro forzato <i>Figura 02</i>	TOGNANA PORCELLANE si impegna a monitorare le proprie attività e le attività svolte da fornitori al fine di prevenire o eliminare casi di lavoro forzato. Si sono avute alcune richieste di anticipo sul TFR. Per quanto attiene il personale cessato nell'anno di riferimento, si precisa che si tratta di dimissioni volontarie, in gran parte per raggiungimento anzianità contributiva, e scadenza naturale del termine di contratto. Non risultano casi di dimissioni incentivate o riduzioni di personale.	Monitoraggio del TURN OVER aziendale e richiesta TFR.	NA	SGE	NA

REQUISITO	INPUT	COMMENTO	OUTPUT	AZIONE IMMEDIATA	RESPONSABILE	AZIONE MIGLIORAMENTO
SALUTE E SICUREZZA	<p>Piano formativo anno 2017</p> <p>Denuncia infortuni/certificazione medica</p>	<p>Tutto il personale è stato formato in merito ai contenuti del sistema di prevenzione e protezione adottati dall'Azienda. Nello specifico, nell'anno 2017 sono stati erogati corsi relativi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ corso aggiornamento per RLS, ✦ corso conduttore carrelli elevatori ✦ formazione generale sicurezza aziendale ✦ formazione specifica sicurezza aziendale ✦ formazione apprendistato ✦ corso amministrativo – spedire all'estero ✦ corso croato – sviluppo mercato di riferimento ✦ addestramento nuovi assunti su luoghi di lavoro <p>Nel periodo di riferimento si sono verificati n° 8 infortuni di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ 0 infortunio itinere ✦ 0 infortuni in carenza ✦ 2 infortunio non riconosciuto per causa di lavoro <p>L'entità del fenomeno infortunistico è valutato attraverso l'applicazione della procedura prevista dal Sistema Sicurezza. Si pianifica con cadenza annuale la verifica dei quasi incidenti e degli infortuni in occasione della riunione annuale.</p>	<p>Piano formativo anno 2018</p> <p>Monitoraggio infortuni/incidenti</p>	NA	RSPP	Analisi degli incidenti e degli infortuni annuale
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	<p>Figura 03</p> <p>Ad oggi non si registrano ore di assenza per sciopero, al bisogno sono indette assemblee o richieste ore di permesso sindacale.</p>	<p>L'Azienda ritiene fondamentale garantire la piena libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, non applicando alcun tipo di discriminazione per l'appartenenza o non appartenenza ad associazioni sindacali.</p> <p>In Azienda sono presenti le tre sigle sindacali confederate.</p>	<p>Monitoraggio di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✦ ore di assenza per sciopero, permesso e assemblea sindacale ✦ Percentuale lavoratori iscritti a organizzazioni sindacali 	NA	SGE	NA

REQUISITO	INPUT	COMMENTO	OUTPUT	AZIONE IMMEDIATA	RESPONSABILE	AZIONE MIGLIORAMENTO
DISCRIMINAZIONE	<p>ZERO casi di condizioni discriminanti</p> <p><i>Figura 04</i></p>	<p>L'analisi della composizione dell'organico dimostra che non sussistono condizioni discriminanti ascrivibili a nazionalità, sesso, appartenenza religiosa, età, affiliazione politica, orientamento sessuale o abilità psicofisica.</p> <p>L'organico comprende lavoratori di provenienza principalmente italiana, sono presenti 6 lavoratori stranieri.</p> <p>Nella pianificazione dei turni di lavoro, qualora possibile e compatibilmente con le esigenze lavorative, vengono considerate le necessità religiose del personale (Ramadam)</p> <p>Per quanto attiene il personale femminile non si evidenziano differenze di trattamento rispetto al corrispettivo maschile presente.</p>	<p>Monitoraggio di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ↓ Distribuzione organico per paese di origine ↓ Distribuzione organico per livello 	NA	SGE	NA
PRATICHE DISCIPLINARI	<p>N° 11 casi di pratiche disciplinari concluse con relativo provvedimento nell'anno 2016</p> <p><i>Vedi report</i></p>	<p>I provvedimenti comminabili sono gestiti in accordo a quanto definito nei CCNL applicabile.</p>	<p>Monitoraggio delle motivazioni dei provvedimenti disciplinari inflitti</p>	NA	SGE	NA

REQUISITO	INPUT	COMMENTO	OUTPUT	AZIONE IMMEDIATA	RESPONSABILE	AZIONE MIGLIORAMENTO
ORARIO DI LAVORO	Rispetto dei requisiti di legge	<p>Oltre a garantire gli standard previsti dalla legislazione vigente, Tognana Porcellane rivolge il proprio impegno a garantire orari di lavoro, per quanto possibili, compatibili con le esigenze di vita dei propri dipendenti, soprattutto di carattere familiare.</p> <p>La turnistica è organizzata per reparti a seconda della lavorazione svolta.</p> <p>A fronte del monitoraggio mensile eseguito sugli straordinari si evidenzia un superamento del tetto di 250 ore solo per alcuni operatori: detta situazione è determinata da maggiori ordini di spedizione, non pianificabili e quindi eccezionali. Per alcune posizioni l'azienda ha provveduto ad attribuire lo straordinario forfettizzato. Le ferie vengono godute regolarmente e non si evidenziano casi di residui ferie eccessivi.</p> <p>Mensilmente il report degli straordinari mensili è approvato dalla direzione e da ogni responsabile di reparto o ufficio.</p>	Monitoraggio delle ore di straordinario effettuate	NA	Responsabile Unità Organizzativa	NA
REMUNERAZIONE	Rispetto dei requisiti di legge	<p>L'Azienda, oltre a garantire l'assoluto rispetto dei livelli retributivi definiti nei CCNL di riferimento, non applica, a parità di mansione, alcuna disparità di trattamento.</p> <p>Il contratto applicato in Tognana porcellane è il CCNL Ceramica corredato da accordi quadro interni.</p>	Monitoraggio livelli contrattuali	NA	SGE	NA
POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	Politica per la Responsabilità Sociale (allegato 02)	<p>Nell'anno 2018 è stata approvata, dal Legale Rappresentante, la politica integrata, che coinvolge qualità, sicurezza ed etica, che viene riconfermata.</p> <p>Allo scopo di darne la maggiore diffusione possibile, la stessa è in via di pubblicazione sul sito internet aziendale.</p>	NA	NA	NA	NA
RAPPRES. DELLA DIREZIONE PER L'ETICA	Lettera di Nomina (allegato 03)	<p>Il Sig. Roberto Vendruscolo è stato designato formalmente quale Rappresentante della Direzione per la SA8000.</p>	NA	NA	NA	NA

REQUISITO	INPUT	COMMENTO	OUTPUT	AZIONE IMMEDIATA	RESPONSABILE	AZIONE MIGLIORAMENTO
RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER L'ETICA	Verbale di elezione (allegato 04)	<p>I lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante dei lavoratori per l'etica, nella persona del Sig. Padolecchia Raffaele</p> <p>Hanno votato il 64% degli aventi diritto al voto.</p> <p>Lo scrutinio è stato effettuato da RSU in presenza del Rappresentante della Direzione per l'Etica. Le schede sono conservate a cura del SGE per un periodo di 5 anni.</p> <p>Il Sig. Padolecchia è stato formato in merito alla normativa SA8000 e agli specifici compiti dell'RLE, in occasione dell'incontro tenuto il 05.05.2010.</p> <p>Il mandato del sig. Padolecchia ha una durata di anni 5 e scadrà pertanto il 20.05.2020</p> <p>Dopo consultazione è stato designato il Social Performance Team nelle persone di Vendruscolo Roberto, RDE, Padolecchia Raffaele, RLE, Cocco Silvia, RSU.</p> <p>SPT ha preso visione della valutazione dei rischi ed è stato pianificato e predisposto il coinvolgimento dei lavoratori al fine di migliorare il documento stesso ai fini dell'etica.</p> <p>Tali attività sono state verbalizzate e successivamente definite le modalità di gestione del SPT.</p>	NA	NA	NA	NA
DOCUMENTAZIONE DI SISTEMA	Documentazione di Sistema	<p>La documentazione applicabile al sistema di Responsabilità Sociale è stata resa disponibile ai lavoratori mediante creazione di un'area dedicata sul server aziendale.</p> <p>La documentazione informativa (lavoro etico e informativa sulla certificazione etica SA8000) è stata consegnata a tutti i lavoratori per mezzo dei propri superiori gerarchici che ne hanno illustrato loro i contenuti e verificata l'efficacia attraverso apposito questionario.</p> <p>L'aggiornamento dell'informative e sue spiegazioni sono state rese disponibili ai lavoratori mediante l'affissione in bacheca.</p>	Aggiornamento a fronte di modifiche del Sistema o della normativa applicabile.	NA	SGE	NA

REQUISITO	INPUT	COMMENTO	OUTPUT	AZIONE IMMEDIATA	RESPONSABILE	AZIONE MIGLIORAMENTO
CONTROLLO FORNITORI	Monitoraggio fornitori	E' stata realizzata una specifica check list che viene utilizzata dal personale dal Responsabile dell'ufficio Qualità, al fine di registrare le attività di monitoraggio svolte nel corso delle verifiche effettuate presso le sedi dei fornitori. Per l'anno 2018 tale attività di verifica è stata svolta in occasione della visita presso gli stessi fornitori. Gli esiti o le risultanze di tali monitoraggi saranno registrati da parte della dell'ufficio outsourcing e della Direzione aziendale al fine di evidenziare eventuali attività di miglioramento.	Rapporti di verifica fornitori	NA	SGE	In fase di definizione
COMUNICAZIONE	<p>Materiale formativo: Certificazione etica</p> <p>Informativa sulla certificazione etica SA8000 Figura 05</p> <p>Elenco destinatari della comunicazione (allegato 05)</p> <p>Registro reclami etici</p>	<p>Sono stati definiti i destinatari della comunicazione annuale inerente le risultanze delle verifiche ispettive effettuate dell'ente di certificazione e le performance aziendali.</p> <p>Inoltre, per dare la massima diffusione, lo stesso documento è pubblicato sul sito internet di Tognana porcellane (http://www.tognanaporcellane.it).</p> <p>Lo stesso sito è stato aggiornato con nuove informazioni sulla certificazione etica</p> <p>È stato definito e attivato il canale di comunicazione per le eventuali segnalazioni di non conformità etica attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Indirizzo postale: TOGNANA PORCELLANE S.p.A., Via Capitello 22 31030 Casier TV; ✚ Indirizzo mail: sa8000@tognanaporcellane.it; ✚ Numero di fax: 0422 670144; ✚ Indirizzo mail SGS: oppure laura.ligi@sgs.com ✚ Indirizzo mail SAAS: info@sa-intl.org <p>Gli indirizzi sopra riportati sono stati diffusi attraverso l'Informativa sulla Certificazione Etica, distribuita a tutti i dipendenti.</p>	Riesame del Sistema di responsabilità Sociale	NA	SGE	NA

REQUISITO	INPUT	COMMENTO	OUTPUT	AZIONE IMMEDIATA	RESPONSABILE	AZIONE MIGLIORAMENTO
ATTIVITÀ SOCIALI	Politica Tognana Porcellane	<p>Le iniziative di miglioramento sono programmate e pianificate da Tognana Porcellane spa e sono volte a migliorare il senso di appartenenza aziendale e/o a contribuire al miglioramento del contesto sociale nel quale opera.</p> <p>Di seguito si riportano alcune iniziative programmate per l'anno 2017:</p> <p>iniziative a favore dei dipendenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Erogazione buoni spesa avvenuta con la retribuzione del mese di aprile 2018 ✚ Welfare aziendale: convenzione con alcuni concessionari per sconti dedicati a dipendenti ✚ Attivazione, su base volontaria, di portale di "welfare aziendale" che coinvolge la destinazione del premio di produzione. ✚ Sconti garantiti per l'acquisto dei prodotti presso lo spaccio aziendale ✚ Assistenza ai dipendenti per la compilazione di alcuni modelli fiscali ed assistenziali, ma anche di carattere personale. ✚ Gestione volontaria dell'assistenza fiscale, tramite i servizi di Unindustria Treviso, presso la sede aziendale. Tale disponibilità è stata data anche ai patronati delle organizzazioni sindacali. ✚ Prestiti di piccola entità ai dipendenti che hanno necessità personali urgenti. ✚ Orari agevolati in caso di difficoltà personali o famigliari. <p>Solidarietà con Enti e Associazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ attività di sostegno nei confronti di alcune ONLUS ✚ fornitura di prodotti per i "pacchi pesca" delle parrocchie locali 	NA	NA	Responsabile Comunicazione e e Responsabilità Sociale	NA
PROSSIMO RIESAME	Performance aziendale anno 2017	Il prossimo riesame avrà luogo nel mese di maggio 2019 allo scopo di effettuare un aggiornamento sullo stato di implementazione del sistema.	Riesame anno 2018	NA	Amministratore Unico	NA



Legenda:

- ✦ NA Non Applicabile
- ✦ RSPP Responsabile Servizio Protezione e Prevenzione
- ✦ SQ Servizio Qualità

FIGURA 01 – COMPOSIZIONE ORGANICO PER FASCIA DI ETÀ – ANNO 2017

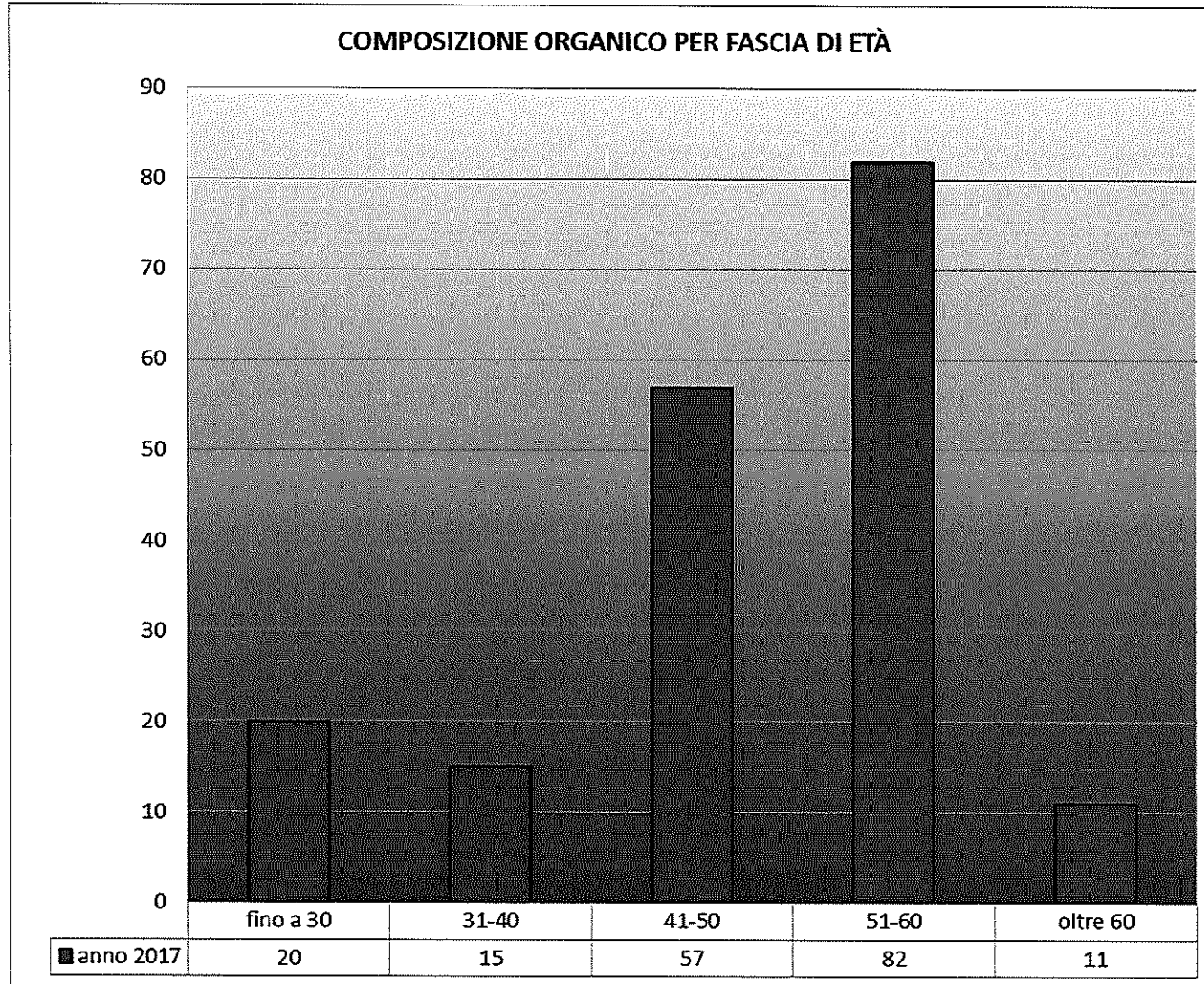


FIGURA 02 – TURN OVER – ANNO 2017

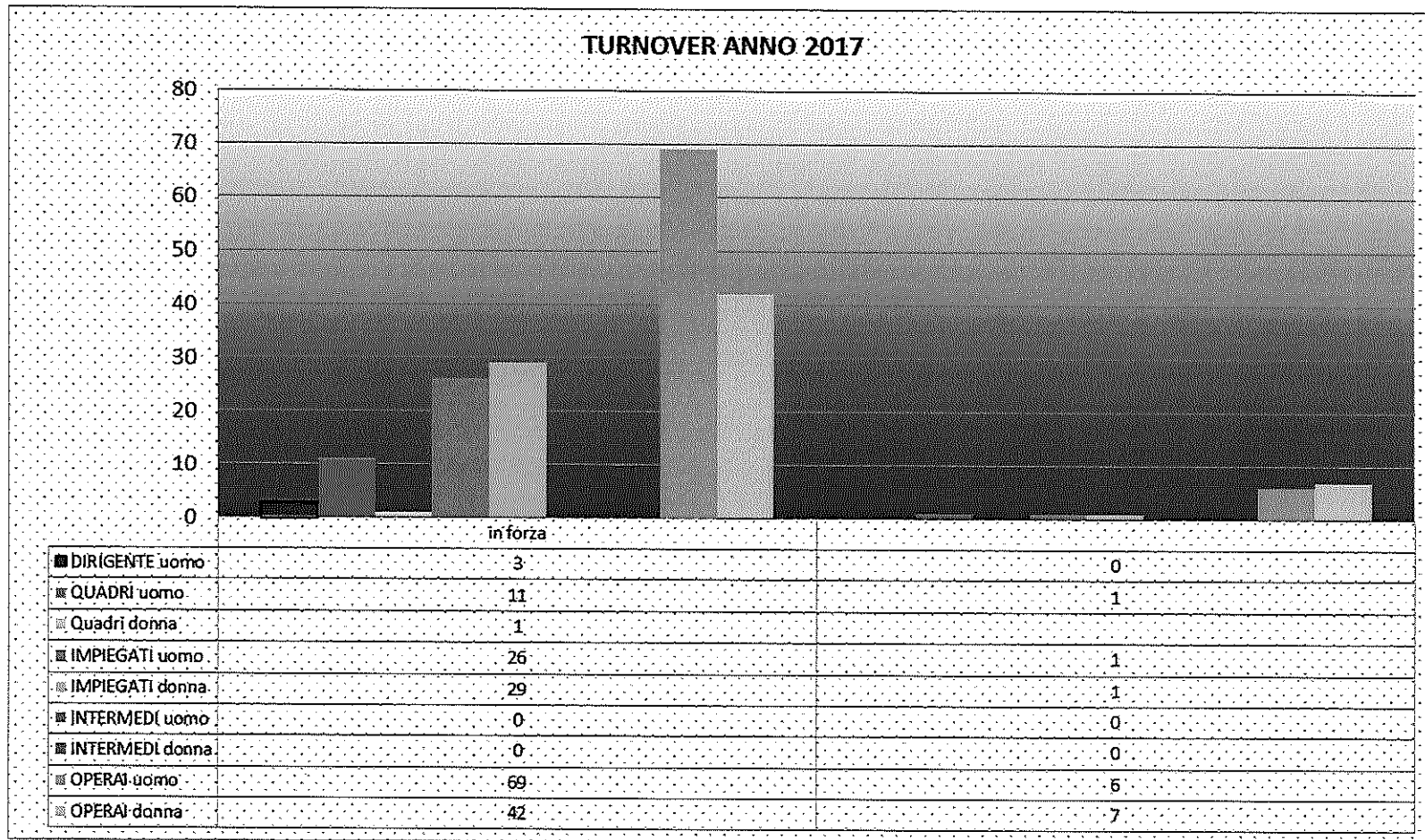


FIGURA 03 – DIPENDENTI ISCRITTI AL SINDACATO – ANNO 2017

