

EUROLOGISTICA SPA



da Bologna... in tutta Europa

€UROLOGISTICA

BILANCIO SOCIALE

SECONDO LA NORMATIVA SA 8000

ANNO 2010

INDICE

1. Presentazione della nostra società	pag.	3
1.1 Storia	pag.	3
1.2 Servizi	pag.	4
1.3 Struttura	pag.	6
2. La nostra politica integrata (Iso9001-SA8000)	pag.	7
2.1 Le nostre parti interessate	pag.	7
2.2 Composizione della società	pag.	9
3. La Relazione sociale (punti della norma)	pag.	9
3.1 Lavoro minorile	pag.	9
3.2 Lavoro obbligato	pag.	10
3.3 Sicurezza	pag.	10
3.4 Libertà di assoc. e diritto alla contratt. Collettiva	pag.	11
3.5 Discriminazione	pag.	12
3.6 Pratiche disciplinari	pag.	13
3.7 Orario di lavoro	pag.	13
3.8 Retribuzione	pag.	14
3.9 Rappresentanti	pag.	14
3.10 Pianificazione e implementazione	pag.	15
3.11 Controllo della catena di fornitura	pag.	15
3.12 Problematiche ed azioni correttive	pag.	15
3.13 Comunicazioni	pag.	16
3.14 Verifiche Ispettive esterne	pag.	16
3.15 Conclusioni	pag.	16

1. Presentazione della nostra società

L'ottica di Eurologistica Spa è quella di evidenziare le logiche imprenditoriali che stanno alla base dello sviluppo della società, logiche improntate alla trasparenza nei rapporti fra società e propri dipendenti e collaboratori ed efficacia nell'erogazione del servizio con i clienti in essere. Tale politica imprenditoriale viene evidenziata attraverso la realizzazione di un sistema di gestione delle risorse umane, secondo la normativa SA 8000.

1.1 Storia

Eurologistica S.p.a. nasce nel anno 1998 ed inizia l'attività di presa/autotrasporto/consegna, come partner di un'azienda leader nella fornitura di generi alimentari confezionati per discount, con due automezzi a bilico. L'area di lavoro è da Bologna verso l'Emilia Romagna, la Toscana e il Lazio perché il cliente ha a Bologna il terminale -piattaforma -di carico. Poco a poco l'organizzazione comincia a costituire, oltre all'esperienza dell'attività specifica, le risorse necessarie per ottenere un consistente incremento del giro d'affari e un corretto approccio nell'attività di presa / autotrasporto / consegna di collettame e generi alimentari, con l'apporto del proprio lavoro, chiaramente suddiviso per compiti e responsabilità derivati dall'esperienza. Il continuo sviluppo, e le accresciute esigenze di razionalizzazione organizzativa, hanno dato impulso alla **Eurologistica s.p.a.** per l'acquisizione di clienti sempre più importanti (ad es. SDA Poste italiane, Executive, ecc) con presa/autotrasporto/ consegna di collettame oltre, e/o al posto, a quello dei generi alimentari. Nel 2010 l'azienda ha ottenuto la certificazione SA8000 tra le prime compagnie di autotrasporti in Italia, per evidenziare il rispetto dei lavoratori e delle parti interessate sotto tutti i punti di vista. La forma societaria al 31.12.2010 è rappresentata da 149 dipendenti di cui 140 autisti e 9 amministrativi.

1.2 Servizi

La società opera nel settore del trasporto conto terzi e trasporto per conto terzi di rifiuti pericolosi e speciali non pericolosi. La società ha circa 150 motrici, e 140 autisti, ed opera con clienti di primaria importanza a livello internazionale.

L'organizzazione ha mezzi anche particolari quali:

- Semirimorchi DOUBLE DEEK (DOPPIO PIANO);

Acquistati dall'unico allestire internazionale permettono di raddoppiare il volume di carico in modo da ridurre del 50% i mezzi necessari, particolarmente adatti sulle lunghe percorrenze.

- Semirimorchi PIANI MOBILI per il carico di rifiuti urbani e non;
- Semirimorchi ribaltabili posteriormente per il carico di inerti, terre di bonifica, fanghi etc;
- Semirimorchi furgonati con saracinesca posteriore e sponda montacarichi retrattile;
- Autotreni per casse mobili sia dimensione standard che jumbo.

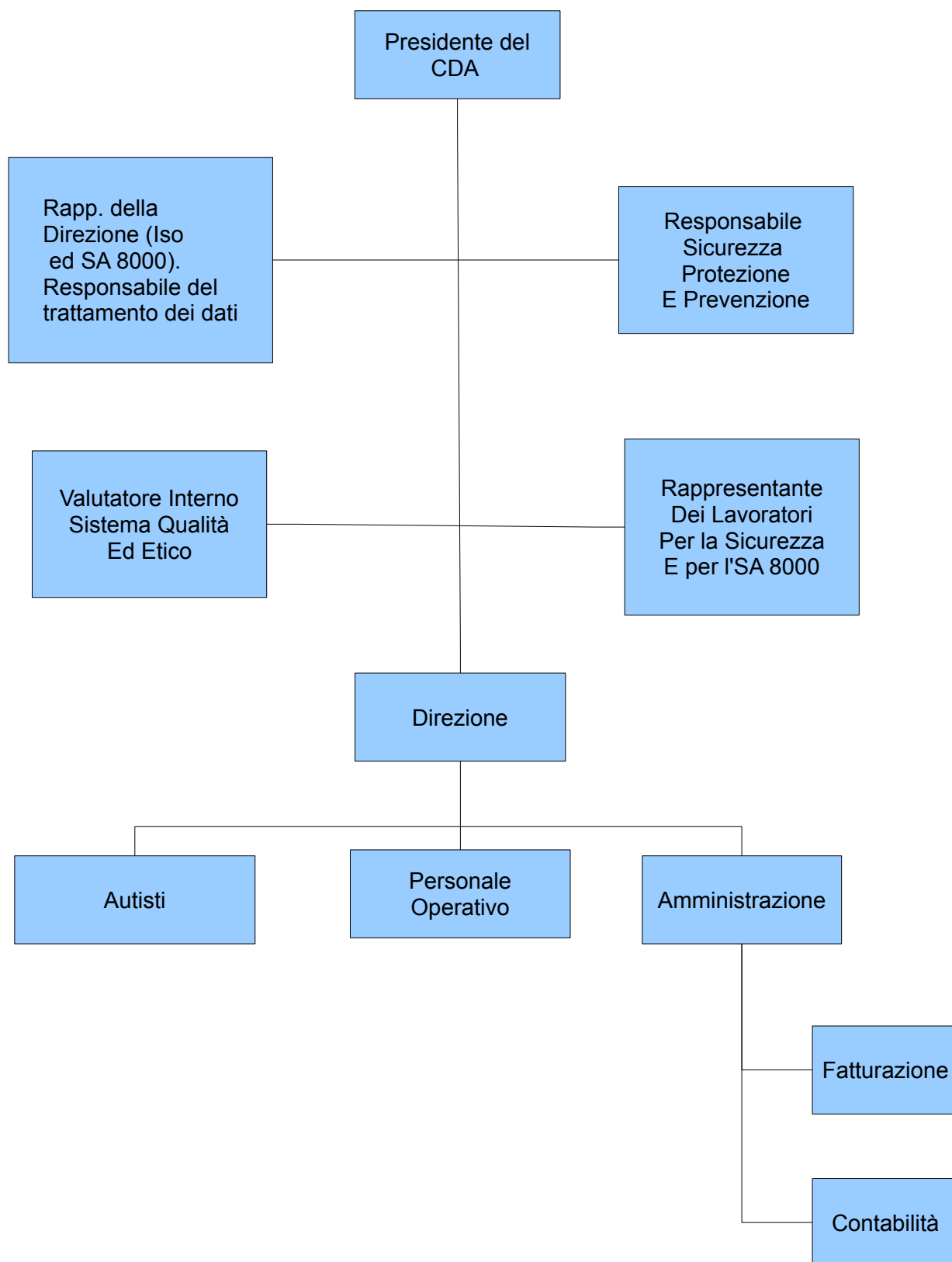
L'azienda dispone di una centrale operativa attiva 24 ore su 24 dalla quale 365 giorni l'anno è possibile avere informazioni sulle effettiva posizione degli automezzi in transito, può gestire just in time le richieste anche improvvise di automezzi, le emergenze per anomalie ed inconvenienti meccanici.

Sistema di controllo satellitare: tutti i mezzi sono dotati di sistemi di controllo satellitare per la localizzazione del mezzo in ogni istante e per il controllo dello stesso.

Ed ha la capacità di fornire con 12 ore di preavviso automezzi per tratte andata e ritorno in ogni zona del territorio nazionale ed in particolar modo da Nord Ovest, Bologna, Firenze, Roma, Salerno, Bari e Taranto.

Capacità di fornire automezzi in sola andata dalle seguenti località: Salerno – Roma - Bari per il Nord Italia; Zona Piemonte e Liguria per Lombardia ed Emilia Romagna; - Centro Sud Italia per Toscana e Nord Italia (con piani mobili e ribaltabili).

1.3 Struttura



2. La nostra politica aziendale integrata (Iso9001-SA8000)

- Incrementare il fatturato, cercando di limitare quanto più possibile i costi di gestione.
- Soddisfare il cliente con servizi sempre più efficienti.
- Consolidare il rapporto di lavoro con i nuovi clienti acquisiti al fine di distribuire il rischio di impresa su più soggetti.
- Mantenere costante la frequenza di rinnovo del parco mezzi al fine di garantirne la massima efficienza.
- Applicare una corretta Politica aziendale, in materia di Sistema Qualità e di Responsabilità Sociale e di condizioni lavorative per migliore credibilità e visibilità dell'Azienda, con l'aggiunta di benefici interni ed esterni.
- Impegnarsi al miglioramento continuo.
- Perseguire finalità orientate alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini come interesse generale della comunità; promuovere al proprio interno addestramento, aggiornamento professionale, responsabilizzazione, ed il coinvolgimento nell'attività di miglioramento di tutti i dipendenti.
- Conformarsi a tutti i requisiti della norma ISO 9001:2008 ed SA 8000:2008 e a quelli ulteriori eventualmente sottoscritti; alle leggi nazionali e alle altre leggi vigenti; a rispettare gli strumenti internazionali elencati nella Sezione II della SA 8000:2008;
- Documentare la propria politica, implementarla, mantenerla attiva, a comunicarla e renderla accessibile in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi gli amministratori, i dirigenti, il management, i supervisor e a tutto l'organico operativo interno, a contratto o altrimenti rappresentante l'azienda, rendendola anche disponibile al pubblico.
- La direzione crede fermamente nelle istruzione dei giovani, e quindi non assume minorenni, reputando fondatole per un futuro sostenibile lo studio dei giovani per lo meno fino alla maggiore età, e persegue tale obiettivo anche presso i propri fornitori.
- La direzione vuole diffondere tale politica in maniera efficace verso i propri stakeholders, tramite web, tramite affissione negli uffici.

2.1 Le nostre parti interessate

Il vertice aziendale ritiene importante l'individuazione, il coinvolgimento e la collaborazione delle parti interessate nello sviluppo del sistema di gestione delle risorse umane, secondo lo standard SA 8000. In tale ottica è determinante il coinvolgimento dei seguenti soggetti considerati parti interessate dell'attività:

- **la proprietà**
- **i lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento, la partecipazione alla definizione del sistema delle risorse umane, insieme al vertice aziendale, è fondamentale per la migliore

riuscita della realizzazione ed applicazione del sistema. Il coinvolgimento è reso possibile attraverso momenti di informazione, di sensibilizzazione e formazione, avvenuti sia durante l'orario di lavoro che al di fuori dell'orario di lavoro. Importante sottolineare come il nostro personale, giovane e predisposto all'innovazione, ha positivamente accolto la realizzazione di un sistema integrato qualità e ambiente, dimostrando anche impegno nell'applicazione alla nostra realtà aziendale. Il vertice aziendale ha ottenuto spunti importanti per un continuo miglioramento del clima aziendale.

- **i clienti**, con i quali la società ha sviluppato un rapporto di collaborazione al fine di individuare le problematiche e proporre le migliori e più efficaci risposte a tali problematiche. E' ritenuta importante anche l'attenzione che i clienti rivolgono in modo sempre più consistente al costante impegno nei confronti della qualità e dell'etica, valori a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- **gli enti locali** come il Comune, la Provincia e la Regione, con i quali la società può sviluppare un proficuo rapporto di collaborazione, considerandoli importanti soggetti interessati nella crescita, sul proprio territorio, di una società fortemente votata alla ricerca e allo sviluppo tecnologico.
- **gli enti di controllo statali** come la Direzione Provinciale del Lavoro, l'INPS, l'INAIL e l'ASL, con l'individuazione delle necessità e delle attività da svolgere secondo le leggi e i regolamenti, ma anche con la valorizzazione di impegni e attività volte al miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti e collaboratori, in funzione di un miglioramento del clima aziendale e della crescita della comunità.
- **i fornitori e i subfornitori**
- **i sindacati**, la sensibilizzazione delle organizzazioni sindacali alla certificazione etica della Eurologistica Spa .
- **le associazioni**

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità e le capacità necessarie a svolgere le attività previste dalla norma SA 8000 nell'organizzazione aziendale.

In particolare il ruolo di Rappresentante della Direzione per il sistema di responsabilità sociale è affidato al Direttore Generale, mentre il rappresentante dei lavoratori per l'SA8000, eletto dai colleghi, ha il compito di sensibilizzare e monitorare e collaborare al miglioramento dei rapporti interaziendali.

2.2 Composizione della società

L'organico della società al 31.12.2010 è così suddiviso:

Mansione	n°	%	n° Uomini	%	n° Donne	%
Impiegato	9	6,04%	6	4,02%	3	2,01%
Autista	140	93,96%	139	93,28%	1	0,67%
Totale	149	100,00%	145	97,30%	4	2,68%

3. La relazione Sociale (punti della norma)

3.1 LAVORO MINORILE

La Società esclude l'utilizzo di lavoro infantile e minorile. Comunque ha previsto in una procedura del sistema una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui, per mero errore, si accertasse la presenza di un lavoratore minore di età anche presso uno dei suoi fornitori.

La Eurologistica spa si impegna a informarsi sulla presenza, presso i fornitori, di lavoratori minori o bambini, con la compilazione di apposito questionario da parte degli stessi.

Inoltre richiede informazioni sulle attività svolte dai fornitori e subfornitori per favorire la condizione minorile ed evitare l'utilizzo di tale manodopera, l'impegno a non far lavorare minori e bambini e a riconoscere lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti:

La società Eurologistica Spa si impegna ad assumere personale con età superiore ai 18 anni.

L'età media del personale è di circa 45 anni di seguito riportiamo la composizione dell'organico per età.

Fasce di età	n°	%	n° Uomini	%	n° Donne	%
>14	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
15-17	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
18-19	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
20-29	3	2,02%	3	2,02%	0	0,00%
30-39	47	31,54%	44	29,53%	3	2,02%
40-49	69	46,30%	68	45,63%	1	0,67%
50-59	28	18,79%	28	18,79%	0	0,00%
60 e oltre	2	1,35%	2	1,35%	0	0,00%
Totale	149	100,00%	145	97,32%	4	2,69%

Obiettivo 2011: Continuare l'opera di sensibilizzazione di fornitori e dipendenti contro il lavoro infantile-minorile.

3.2 LAVORO OBBLIGATO

La società si impegna a far sì che il lavoro svolto da tutte le persone impiegate sia assolutamente non obbligato, che non siano vittime di minacce o altre pressioni per costringerli a prestare la loro opera in forma coercitiva.

La società applica per tutto il proprio personale le norme previste dalla normativa in vigore e dal C.C.N.L. Di riferimento. Viene rifiutata qualsiasi forma di lavoro nero, caporalato o rapporto di lavoro in violazione di legge.

Nessun lavoratore ha lasciato o lascia alcun tipo di deposito in denaro, né documenti personali in originale (se non quelli previsti dalla legge).

Sia gli straordinari che i richiami da riposo sono vincolati all'assenso del lavoratore.

La società si impegna nello sviluppo di un clima aziendale improntato alla collaborazione e alla salvaguardia dei valori e degli interessi dei lavoratori.

Obiettivo 2011:

Sensibilizzazione ed informazione del personale sui requisiti della SA8000 e sui contenuti del Sistema di gestione delle Risorse Umane.

3.3 SICUREZZA

La società Eurologistica Spa prende a riferimento e applica tutte le normative che disciplinano la salute e la sicurezza dei lavoratori e l'igiene e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

E' stata realizzata una nuova valutazione dei rischi, con una attenta analisi di tutte le attività svolte all'interno dei luoghi dove viene effettuata l'attività lavorativa, analizzando i rischi e i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale e individuando le relative misure preventive e protettive e le azioni correttive da effettuare, con un programma degli interventi di prevenzione e protezione, prevedendo specifiche responsabilità e tempi.

L'Azienda ha nominato un Responsabile del Servizio Prevenzione Protezione esterno, per l'implementazione dei fattori di sicurezza e salute previsti nella norma e il personale ha eletto un proprio Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza che ha ricevuto la dovuta formazione specifica: ha funzioni di controllo, di evidenziazione delle problematiche, di collaborazione con il Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione e con il medico competente, per l'effettuazione delle opportune azioni correttive e per valutare l'efficacia delle stesse.

E' da vari anni che la Società ha iniziato e prosegue una campagna di formazione in materia di Sicurezza sul luogo di lavoro ed anche per il 2011 ha predisposto un piano per la formazione ed

un piano di miglioramento che è inserito nell'ultima versione del Documento di Valutazione dei Rischi.

Per l'attività svolta dalla società sono previsti dispositivi di protezione individuali (per coloro che trasportano rifiuti) da utilizzarsi in caso di emergenza mentre per tutti gli autisti sono in dotazione i gilet catarifrangenti da utilizzarsi in caso di sosta in strade extraurbane, in caso di scarsa visibilità ed in tutte le realtà aziendali di clienti e di fornitori in cui è previsto l'utilizzo da disposizioni interne.

La formazione viene effettuata in modo frontale, con delle comunicazioni aziendali: una volta l'anno, tutti i dipendenti della Eurologistica sono chiamati a partecipare alla formazione che in genere prevede la somministrazione di questionari conoscitivi e questionari di apprendimento oltre alla consegna di materiale info/formativo oggetto della formazione stessa.

Per il 2011 è stato inserito nel programma anche la formazione in materia SA8000. Per il 2011 la riunione si è tenuta in data 10 aprile. Anche in questo caso è stato redatto il verbale ed il materiale utilizzato per la formazione sulla sicurezza ed SA8000. In aggiunta è stata colta l'occasione per divulgare la norma e distribuire il questionario sul clima aziendale.

Obiettivo 2011:

Creazione di un gruppo di lavoro per migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dell'Organizzazione tramite la realizzazione del Piano di Miglioramento.

3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Società rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal C.C.N.L la prevenzione di qualsiasi forma di **discriminazione** nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato

In Azienda non sono presenti rappresentanti sindacali dei lavoratori e non sono mai state avanzate richieste in merito.

Si individua come indicatore il numero di iscritti a sindacati sul totale dei lavoratori: **n.22 / 149**

	2010	2011	2012	2013
Ore perse per scioperi	0			
Vertenze sindacali	0			
Cause di lavoro	0			

Obiettivo 2011:

Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, tramite il monitoraggio dell'assenza e di limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva.

3.5 DISCRIMINAZIONE

La società Eurologistica spa non effettua alcun tipo di discriminazione e non ammette interferenze nella sfera personale di ciascun lavoratore. Inoltre garantisce a tutti i lavoratori pari opportunità ed equità di trattamento, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

L'azienda ha definito in procedure specifiche le modalità di selezione e assunzione del personale, ha sottoscritto un accordo sindacale in modo da calmierare le buste paga, le ore di lavoro, le ore di straordinario, le ore di ferie.

Tutti i dipendenti dell'azienda sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo anche in forma anonima, alla Direzione, al Responsabile dei lavoratori per la etica o direttamente all'Ente di Certificazione (Rina) o al SAAS, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato. Avendo un bacino di dipendenti quasi totalmente autisti risulta di scarsa importanza verificare il numero di uomini e donne (se non per la parte amministrativa); abbiamo inoltre evidenziato il numero di autisti italiani e stranieri, ed il numero di provvedimenti disciplinari somministrati

ANNO	N. amm. uomini	N. amm. donne	N. Autisti Italiani	N. Autisti stranieri	N. Prov. Disciplinari
2009	5	3	115	29	10
2010	6	3	90	50	24
2011					
2012					

Per poter garantire che non sia effettuata nessuna discriminazione la società si impegna a :

- effettuare la selezione del personale considerando elementi oggettivi come l'esperienza, l'abilità, la professionalità, l'istruzione.
- corrispondere la retribuzione a ciascun dipendente in base alle mansioni svolte nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L. .
- effettuare le promozioni di livello in base alla capacità dei singoli e alle necessità organizzative dell'azienda.
- Realizzare la formazione di tutti in funzione delle necessità organizzative e di sviluppo, delle possibilità di partecipazione dei singoli e delle opportunità di crescita professionale per i dipendenti.
- Effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti.

- Effettuare i licenziamenti nei casi consentiti dalla legge ed in nessun caso per motivi discriminatori

Obiettivo 2011: Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione: rilevazione di eventuali casi/episodi di discriminazione tramite analisi dei questionari sul clima aziendale, sensibilizzazione dei responsabili.

3.6 PRATICHE DISCIPLINARI

I provvedimenti disciplinari rappresentano un fenomeno estremamente limitato.

La società rifiuta qualsiasi pratica disciplinare che non sia ammessa dalla legge e dal C.C.N.L.

L'applicazione di azioni disciplinari è disciplinata da apposita procedura, facendo riferimento allo Statuto dei lavoratori e al C.C.N.L.

Sanzioni	2010	2011	2012	2013
Richiami scritti	10			
Multe	10			
Sospensioni	4			
Licenziamento	No			

Obiettivo 2011:

Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione tramite analisi dei questionari sul clima aziendale. Modifica della procedura di riferimento e formazione dei Responsabili.

3.7 ORARIO DI LAVORO

Eurologistica spa applica l'orario di lavoro definito dalla contrattazione nazionale collettiva e rispetta quanto previsto dalla legge e dalle norme per :

Come da accordo aziendale sull'orario di lavoro, lavoro discontinuo, straordinario, trasferte, reperibilità, premi risultato del 26 gennaio 2009 col sindacato FILT_CGIL.

- Orario di lavoro discontinuo: L'orario di lavoro ordinario del personale viaggiante è determinato in 47 ore settimanali, con esclusione dei tempi di consumazione pasto, di interruzione prevista alla guida, i tempi di attesa per i divieti di circolazione, i periodi medi di attesa per il carico e lo scarico che le parti determinano in termini forfettari ed equiparano all'anticipata conoscenza del lavoratore.

- Ore straordinarie: Sono forfettizzate in 6 ore mensili per ciascun autista.

- Trasferte stabilite con parametri.

- Premi risultato in base all'utile d'esercizio dell'azienda.

Non ha senso quindi parlare di orari di lavoro degli autisti, in quanto quelli sono standard da contratto, possono semmai variare le trasferte ed il rispettivo chilometraggio. Tutti gli autisti devono sottostare a quanto previsto dal codice della strada e dall'accordo sopra descritto.

In data 3 gennaio 2011, inoltre, è stato sottoscritto con il sindacato un accordo aziendale sulla defiscalizzazione in base all'art. 53 D.L. 78/2010 convertito in Legge n. 122 dal 30.07.2010. In allegato copia dell'accordo.

Obiettivo 2011:

Mantenimento nei limiti di legge delle ore di straordinario tramite verifiche annuali dell'andamento dello straordinario-ferie.

3.8 RETRIBUZIONE

Eurologistica spa applica per tutti i dipendenti le normative del C.C.N.L. garantendo a tutti retribuzioni eque e dignitose in funzione delle capacità e della professionalità dimostrata. La società rifiuta la stipula di qualsiasi forma contrattuale che possa portare al mancato rispetto di norme di legge.

La società si impegna a garantire ai propri dipendenti: assistenza nella richiesta per l'ottenimento di assegni familiari, detrazioni e altre forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale e provvedendo in caso di necessità a fornire anticipi e prestiti ai propri lavoratori; indicare esplicitamente nelle buste paga tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate e, tramite il proprio ufficio del personale, essere a disposizione del personale per qualsiasi chiarimento in materia;

effettua mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione, tramite bonifico bancario.

Modalità di pagamento

Tipologia	2010	2011	2012	2013
Assegni circolari				
Bonifici	100%			

Obiettivo 2011:

Mantenimento della situazione esistente tramite il controllo dell'applicazione del C.C.N.L.

3.9 RAPPRESENTANTI

Rappresentante della Direzione

La società Eurologistica Spa ha provveduto ad individuare, per la gestione del sistema delle risorse umane, il ruolo di Rappresentante della Direzione.

Il Direttore Generale ha assunto il ruolo di Rappresentante della Direzione con la responsabilità di applicazione del sistema di gestione delle risorse umane.

Rappresentante SA 8000 per i lavoratori

Eurologistica Spa ha previsto l'elezione da parte dei lavoratori del proprio rappresentante, che ha il compito di collaborare con il Direttore Generale per lo sviluppo del sistema di responsabilità sociale e per individuare e risolvere eventuali problematiche che riguardano le risorse umane.

Con il compito di :

- informare la Direzione su eventi e situazioni riguardanti il sistema di gestione delle risorse umane;
- prendere informazioni da parte del personale dipendente.

Sono previsti periodici incontri, almeno uno all'anno, effettuati dalla Direzione e i rappresentanti SA8000 per lo scambio delle informazioni e la proposta di eventuali adeguamenti del sistema di gestione delle risorse umane.

3.10 PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE

La società Eurologistica Spa ha attuato le seguenti attività:

- ha definito e formalizzato un apposito mansionario dei ruoli e delle responsabilità;
- verifiche ispettive per controllare il rispetto delle norme e l'applicazione del sistema di responsabilità sociale (v. piano);
- ha realizzato e consegna una dispensa informativa sul sistema di responsabilità sociale;
- realizza incontri periodici fra i rappresentanti e il personale.

3.11 CONTROLLO DELLA CATENA DI FORNITURA

Eurologistica Spa ha iniziato un'opera di sensibilizzazione nei confronti dei fornitori, in modo da rendere anch'essi partecipi dei valori e degli obiettivi di corretta gestione e valorizzazione delle risorse umane.

In una prima fase l'Organizzazione ha inviato un questionario a tutti i fornitori per conoscere gli aspetti caratterizzanti della loro gestione delle risorse umane.

La società ha definito inoltre una specifica procedura per la qualifica, la sensibilizzazione e il monitoraggio dei fornitori e dei subfornitori.

3.12 PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE

Vista la recente certificazione non sono state riscontrate problematiche rilevanti ma sono state aperte azioni correttive per risolvere le non conformità e le raccomandazioni evidenziate nel corso delle verifiche ispettive Iso9001 ed SA8000.

3.13 COMUNICAZIONE

La società programma ed effettua comunicazioni periodiche sia ai propri lavoratori sia a parti interessate esterne, secondo un'apposita procedura. L'efficacia della comunicazione interna e la corretta diffusione delle informazioni rappresentano strumenti determinanti al fine di rafforzare il senso di appartenenza e, soprattutto, di gestire correttamente il trasferimento del know-how a tutti i livelli dell'organizzazione.

A tal fine, **Eurologistica S.p.a.** si impegna a rendere disponibili al personale :

- i risultati ottenuti dal riesame della direzione sull'andamento dell'Azienda nel suo complesso, incluso gli aspetti del sistema qualità, ambiente ed etica attraverso la diffusione in azienda del rapporto annuale;
- i risultati ottenuti dalle attività di monitoraggio aziendale;
- qualunque altra notizia che li riguardi o di cui abbiano fatto espressamente richiesta.

Gli strumenti utilizzati per assicurare un adeguato livello di comunicazione interna sono:

- una bacheca aziendale in cui sono affisse eventuali comunicazioni (sia nella sede legale che nella sede logistica);
- un sistema di posta elettronica interna per la diffusione di circolari informative;
- un sistema di posta ordinaria e/o fax e/o posta elettronica (a seconda della disponibilità delle risorse degli autisti) per la diffusione delle informazioni e delle comunicazioni;
- colloqui diretti con la Direzione, la quale accoglie le richieste di incontro con il personale in qualunque momento;
 - Redazione del bilancio sociale messi on-line.

3.14 VERIFICHE ISPETTIVE ESTERNE

Nel corso del 2010 **Eurologistica S.p.a.** ha sostenuto tre verifiche da parte dell'ente di certificazione per la SA8000:2008: in seguito all'ultima avvenuta nel Dicembre 2010 il Comitato ha deliberato per la emissione del **Certificato Etico n. SA 716**.

Il sistema implementato di recente ha bisogno di essere affinato: in questa consapevolezza la Direzione ha accolto le non conformità e le raccomandazioni scaturite dall'ultima visita ispettiva aprendo delle azioni correttive nell'ottica del miglioramento continuo, della soddisfazione dei dipendenti e della diffusione della norma a tutti gli stakeholder d'impresa.

3.15 CONCLUSIONI

L'obiettivo che si pone il vertice aziendale è quello di evidenziare e far conoscere la propria politica della responsabilità sociale. Aspetto fondamentale della politica della responsabilità sociale è la valorizzazione del patrimonio umano della società, che è ritenuto l'elemento principale per un efficace sviluppo del servizio e nell'ottica del continuo miglioramento.

In un momento molto delicato che la nostra società sta vivendo, in un contesto lavorativo molto competitivo e spesso poco attento al rispetto delle Leggi e delle regole, Eurologistica ha scelto di conformarsi a tutti i punti della norma SA8000 e non a caso ha deciso di utilizzare Il Bilancio Sociale come denominazione convenzionale.

La Direzione di Eurologistica è convinta e consapevole che il Bilancio Sociale sia “uno strumento potenzialmente straordinario, che rappresenta infatti la certificazione di un profilo etico, l'elemento che legittima il ruolo di un soggetto, non solo in termini strutturali ma soprattutto morali, agli occhi della comunità di riferimento, un momento per enfatizzare il proprio legame con il territorio, un'occasione per affermare il concetto di impresa come "buon cittadino", cioè un soggetto economico che perseguendo il proprio interesse prevalente contribuisce a migliorare la qualità della vita dei membri della società in cui è inserito”.