

Requisito SA8000	Situazione ¹	Obiettivi 2019 - 2020
1. LAVORO INFANTILE	<p>Verbale di Riesame (Allegato): «Numero e % di lavoratori per fasce d'età, sesso ed extracomunitari al 31.12 di ogni anno».</p> <p>Altro: I.Blu non ha mai fatto uso di lavoro infantile per le proprie attività.</p> <p>Non sono mai state riscontrate situazioni di uso di lavoro infantile presso fornitori / appaltatori / subappaltatori.</p> <p>Ai fornitori è distribuita la «Lettera d'Impegno sulla Responsabilità Sociale» (mod. IRS), la quale, tra l'altro, include l'impegno a non avvalersi di lavoro infantile.</p>	Nessun obiettivo specifico.
2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	<p>Verbale di Riesame (Allegato): nessuno</p> <p>Altro: I.Blu scoraggia nel modo più deciso qualsiasi forma, anche indiretta, di lavoro forzato e obbligato.</p> <p>I.Blu non eroga prestiti ai lavoratori.</p>	Nessun obiettivo specifico.
3. SALUTE E SICUREZZA	<p>Verbale di Riesame (Allegato): «Salute e sicurezza»</p> <p>Le tabelle contengono i dati relativi all'andamento infortunistico per numero di infortuni, numero di ore / giorni persi.</p> <p>Altro: Il campo di applicazione del Certificato ISO 45001:2018 si estende a tutte le attività aziendali.</p> <p>Sono redatti e costantemente aggiornati i «Documenti di Valutazione dei Rischi» (DVR), secondo una logica generale per Comparto e specifica per i singoli centri produttivi.</p>	Miglioramento continuo della salute e sicurezza (sulla base dei Programmi di Miglioramento associati ai DVR)
4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	<p>Verbale di Riesame (Allegato): «N° e % di lavoratori iscritti ad associazioni sindacali»</p> <p>Altro: I.Blu garantisce ai propri lavoratori la massima libertà di associazione: a oggi, sono varie le sigle sindacali che hanno una rappresentanza all'interno dell'Azienda.</p>	Nessun obiettivo specifico.

¹ Gli indicatori citati nella sezione «Verbale di Riesame (Allegato)» fanno riferimento alle tabelle contenute nell'Allegato al «Verbale di Riesame del Sistema di Gestione Integrato» per l'anno 2019.

Requisito SA8000	Situazione	Obiettivi 2019 - 2020
5. DISCRIMINAZIONE	<p>Verbale di Riesame (Allegato): «N° e percentuale di lavoratori per fasce d'età, sesso ed extracomunitari presenti al 31.12 di ogni anno»</p> <p>Altro: I.Blu vieta qualsiasi forma, anche indiretta, di discriminazione sul lavoro.</p> <p>Per quanto riguarda in particolare gli annunci di lavoro, l'Azienda ha identificato specifiche funzioni incaricate della definizione degli stessi, al fine di evitare qualsiasi riferimento, anche involontario, a elementi di potenziale discriminazione.</p>	Nessun obiettivo specifico.
6. PROCEDURE DISCIPLINARI	<p>Verbale di Riesame (Allegato): Nessuno.</p> <p>Altro: I provvedimenti disciplinari sono gestiti in conformità alle disposizioni di legge e ai CCNL di riferimento.</p>	Nessun obiettivo specifico.
7. ORARIO DI LAVORO	<p>Verbale di Riesame (Allegato): «Ore di lavoro straordinario e relativa media per addetto». «% ferie godute sulle ferie maturate».</p> <p>Altro: I.Blu applica la regolamentazione in materia di orario di lavoro definita dalla legislazione vigente e dai CCNL applicabili.</p> <p>Relativamente alla gestione delle ore di straordinario e delle ore di riposo giornaliere e settimanali, è gestito un sistema di reportistica dei dati; tali report costituiscono la base per un monitoraggio specifico dei dati e per l'adozione di misure preventive finalizzate al non superamento del limite annuale fissato per legge.</p>	Intensificare il monitoraggio delle ore di straordinario e delle ferie, al fine di intervenire tempestivamente in presenza di tendenze anomale.
8. RETRIBUZIONE	<p>Verbale di Riesame (Allegato): «Copertura oraria contrattuale (INPS + INAIL)» «Numero di lavoratori per livello al 31.12 di ogni anno» «Numero di lavoratori per mansioni al 31.12 di ogni anno» «Numero dei lavoratori al 31.12 di ogni anno suddivisi per qualifica» «Numero medio lavoratori distinti tra impiegati e operai» «Numero lavoratori al 31.12 di ogni anno distinti tra impiegati e operai»</p> <p>Altro: I.Blu applica le retribuzioni previste dai CCNL di riferimento.</p>	Nessun obiettivo specifico

Requisito SA8000	Situazione	Obiettivi 2019 - 2020
<p>9. SISTEMI DI GESTIONE</p>	<p><u>Verbale di Riesame (Allegato):</u></p> <p>«Ore di formazione sullo standard SA8000» «N° di segnalazioni SA8000 ricevute dai lavoratori» «N° di segnalazioni SA8000 ricevute dagli <i>stake holders</i>»</p> <p>Altro: È applicata la Procedura PR I.Blu 11 «Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale», che recepisce all'interno del Sistema di Gestione Integrato I.Blu il requisito 9 dello standard SA8000.</p> <p>Come previsto dallo standard, sono presenti nell'organizzazione le figure dei Rappresentanti dei Lavoratori SA8000 e sono istituiti i <i>Social Performance Teams</i> (SPT).</p> <p>In particolare, negli ultimi mesi sono state indette elezioni per nuovi RLS, al fine di una migliore copertura sul territorio nazionale, con la contestuale attribuzione del ruolo di Rappresentante dei Lavoratori SA8000.</p> <p>I lavoratori vengono informati sui contenuti dello standard SA8000, attraverso la distribuzione e la spiegazione di un'informativa in fase di assunzione / inserimento al lavoro e la pubblicazione della stessa nel sito aziendale, nell'intranet e nelle bacheche degli stabilimenti.</p> <p>Sono individuati i canali per le segnalazioni in merito al mancato rispetto dei requisiti SA8000: gli stessi sono divulgati a tutti i lavoratori, attraverso la documentazione di cui sopra.</p> <p>È gestito un «Piano di Monitoraggio dei Fornitori» finalizzato alla verifica del rispetto dei requisiti di responsabilità sociale.</p> <p>È presente nel sito web aziendale una specifica sezione relativa al Sistema di Responsabilità Sociale SA8000, all'interno della quale sono pubblicati informazioni e documenti aventi attinenza con il Sistema stesso.</p>	<p>Completare l'elezione di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza per una migliore copertura sul territorio nazionale con la conferma del ruolo di Rappresentante dei Lavoratori SA8000.</p> <p>Completare la nomina dei <i>Social Performance Teams</i> per tutti i Centri Produttivi.</p>