

BILANCIO SA 8000

del 31/12/2016

Via Tenuta della Mistica 33-37 - Roma

Via G.Ferraris 27 – Cusago (Mi)

Via G.Toselli n. 27 – Giovinazzo (Ba)

Partecipanti Social Performance Team (SPT)		
Responsabile Direzione e Senior Management	Luca Evangelisti	
Responsabile Lavoratori SA 8000	Giovanni Marchetti	
Responsabile Lavoratori Sicurezza	Giovanni Marchetti	
Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione	Ilenia Rotondi	
Responsabile Gestione Sistema Integrato	Maurizio Barbuzzi	

INDICE

1. SCOPO

2. LE ATTIVITA' DI AIR FIRE SPA

3. POLITICA INTEGRATA QUALITA'-AMBIENTE-SICUREZZA E RESPONSABILITA' SOCIALE

4. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

5. STATO DEL SISTEMA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

6. COMUNICAZIONE

7. I REQUISITI DELLA NORMA

PUNTO 7.1 LAVORO INFANTILE

PUNTO 7.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

PUNTO 7.3 SALUTE E SICUREZZA

PUNTO 7.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

PUNTO 7.5 DISCRIMINAZIONE

PUNTO 7.6 PRATICHE DICIPLINARI

PUNTO 7.7 ORARIO DI LAVORO

PUNTO 7.8 RETRIBUZIONE

PUNTO 7.9 SISTEMA DI GESTIONE

1. SCOPO

Il presente Bilancio SA8000 è lo strumento di cui AIR FIRE Spa ha deciso di dotarsi per fornire ai propri stakeholder (dipendenti, collaboratori, fornitori, ecc.) una sintesi dello stato dell'arte rispetto ai requisiti della norma SA 8000:2014. Il bilancio SA 8000 costituisce anche lo strumento per mezzo del quale verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato e valutarne l'adeguatezza. Il presente documento analizza lo stato degli obiettivi che AIR FIRE si era posta di raggiungere entro la fine del 2016.

2. LE ATTIVITA' DI AIR FIRE SPA

La Società AIR FIRE Spa viene fondata dal Sig. Armando Evangelisti negli anni 70 opera con crescente successo e con continui riconoscimenti, testimoniati dalle innumerevoli certificazioni acquisite. L'Azienda comincia, nei primi anni della sua costituzione, ad operare nel settore della sicurezza e prevenzione incendi prevalentemente in ambito civile, industriale e militare. L'esperienza pluriennale maturata, l'attenzione alle esigenze della clientela, la serietà nell'affrontare le problematiche, la professionalità e la competenza del proprio staff tecnico e commerciale dimostrata negli anni, hanno portato oggi AIR FIRE ad essere azienda leader nella progettazione, produzione, realizzazione, fornitura e manutenzione di qualsiasi impianto antincendio creando i presupposti per l'attuale evoluzione. Da molti anni inoltre la AIR FIRE Spa vanta la propria presenza c/o gli Aeroporti di Milano Linate, Malpensa e Fiumicino, dove esegue la manutenzione periodica, il controllo, la revisione, il collaudo e la ricarica di estintori; la manutenzione di impianti fissi, stazioni di pompaggio; la manutenzione delle porte tagliafuoco. Oggi la Società AIR FIRE si presenta sul Mercato come Società per Azioni con l'intero capitale detenuto dalla Famiglia Evangelisti che controlla anche altre otto Società operanti in diversi settori. L'Azienda è strutturata in Italia con tre diverse sedi situate rispettivamente ed omogeneamente da nord a Sud e precisamente Milano, Roma e Bari. In un'ottica di mercato globale tutti i sistemi proposti sono realizzati in ottemperanza alle normative vigenti UNI, EN, NFPA, VdS, BS, ed i componenti utilizzati sono approvati o certificati dai principali enti nazionali ed internazionali. La Società AIR FIRE diffonde sempre più il proprio brand divenuto oggi sinonimo di professionalità e qualità.

3. POLITICA INTEGRATA QUALITÀ-AMBIENTE-SICUREZZA E RESPONSABILITÀ SOCIALE

La Direzione nel mantenimento degli standard qualitativi elevati e nell'attenzione delle problematiche, stabilisce una Politica Aziendale come guida per migliorare le prestazioni, continuando ad essere competitiva e rafforzando la sua presenza nel mercato, considerando a pieno la soddisfazione dei clienti, la salvaguardia e la tutela dell'ambiente circostante, la gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro, la tutela dell'ambiente circostante, la tutela degli aspetti sociali in azienda, elementi fondamentali per lo sviluppo della propria attività nell'ottica dell'evoluzione continua, nel pieno rispetto delle norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 18001, SA8000 e in conformità anche alla Direttiva Ped 68/2014/UE, richiesta nello specifico scopo dell'attività espletata. La Direzione ha predisposto ed attuato un Sistema di Gestione Integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza-Responsabilità Sociale, evidenziando con il presente documento, le linee guida della Politica aziendale, al fine di diffondere e condividere i relativi obiettivi, coinvolgendo gli stakeholder ovvero dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, associazioni sindacali, istituzioni pubbliche, nel raggiungimento dei traguardi prefissati.

Di seguito vengono definiti i principi guida della Politica aziendale, quale fondamento del processo di miglioramento:

- *Il pieno rispetto degli obblighi di conformità legislativa applicabile all'azienda in materia di rispetto ambientale, salute e sicurezza nel lavoro, la conformità a tutti i requisiti dello Standard SA8000;*
- *Diffondere all'interno e all'esterno dell'azienda una filosofia di qualità, rispetto dell'ambiente, salvaguardia della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro e responsabilità sociale;*
- *Promuovere il miglioramento continuo del sistema di gestione aziendale, promuovendo la partecipazione e la consultazione delle parti interessate;*
- *Progettare, organizzare e realizzare i servizi in maniera tale da soddisfare in termini di qualità le esigenze e le aspettative della clientela;*
- *Sviluppare appropriati sistemi di controlli per monitorare il livello qualitativo dei servizi svolti, i rischi per la salute e la sicurezza, gli impatti negativi sull'ambiente e l'impegno volto alla responsabilità sociale dell'azienda;*

- Miglioramento continuo del sistema per migliorare la prestazione ambientale;
- Controllare la differenziazione della raccolta di rifiuti;
- Proteggere l'ambiente naturale da danni o dal degrado derivante dalle attività lavorative, prevenire l'inquinamento al fine di ridurre gli impatti ambientali;
- Garantire la tutela dei diritti, la salute e la sicurezza dei lavoratori, impegnandosi a:
 - Non ricorrere al lavoro infantile, garantendo l'idoneità al lavoro dei candidati;
 - Non ricorrere al lavoro forzato o obbligato, mantenendo la conformità a tutti i requisiti richiesti;
 - Garantire condizioni di lavoro che non possano in alcun modo nuocere alla salute e sicurezza dei lavoratori, garantendone il mantenimento tramite il Comitato Salute e Sicurezza;
 - Garantire il diritto di libertà di Associazione e diritto alla Contrattazione Collettiva;
 - Non ricorrere, né interferire né permettere ogni forma di discriminazione riferita a razza, a origine nazionale, territoriale o sociale, a religione, disabilità, a genere e orientamento sessuale, a stato civile e opinioni politiche;
 - Garantire dignità e rispetto a tutto il personale, senza alcuna punizione fisica e mentale, né abuso verbale. Le procedure disciplinari previste sono riferite esclusivamente al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato;
 - Garantire il rispetto della contrattazione collettiva e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, giorni di riposo, festività e straordinari;
 - Applicare in modo completo e imparziale il contratto collettivo nazionale di lavoro a tutti i dipendenti, corrispondendo la retribuzione stabilita e versando tutti i contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi e garantire la comunicazione e chiarimenti in merito attraverso il Rappresentante dei Lavoratori SA 8000;
 - Garantire che il Rappresentante dei Lavoratori abbia conoscenza e la comprensione di istruzioni e relazioni scritte, in conformità allo Standard SA 8000;
 - Garantire la disponibilità delle registrazioni del Riesame della Direzione, dimostrando la performance aziendale allo Standard SA 8000;
 - Promuovere e concorrere alla crescita del personale per garantire un'occupazione stabile, attraverso programmi di formazione e qualificazione del personale.
 - Il personale viene invitato a segnalare, eventuali problematiche, sia in modo anonimo che scrivendo il proprio nome all'ente di certificazione Rina e al SAI:
 - Rina Service Spa Via Corsica 12 16128 Genova tel.010-53851 fax 010-5351000 – sa8000@rina.org
 - SAI 15 West 44th Street 6 Flour New York 10036 USA +1-212-684-1414 - saas@saasaccreditation.org
- Orientare i processi aziendali verso soluzioni di maggior rispetto per l'ambiente, al fine di ridurre al minimo i consumi di energia, di produzione di rifiuti, di spreco di risorse, di sostanze e materiali utilizzate, di emissioni in atmosfera, di scarichi idrici, di rumore prodotto, di impatti sull'ecosistema ed ogni altro effetto sulle componenti dell'ambiente interno ed esterno alla struttura;
- Aggiornare i criteri di valutazione del rischio per la salute e la sicurezza sul lavoro, per l'ambiente, procedure di gestione delle situazioni di emergenza all'interno dell'azienda;
- Scegliere ed utilizzare attrezzature, risorse e materie prime, tenendo in considerazione il loro impatto sull'ambiente e il loro potenziale rischio per la salute e la sicurezza;
- Garantire e divulgare i processi di informazioni e comunicazione, promuovendo il dialogo con le parti interessate, per assicurare trasparenza e chiarezza nei rapporti;
- Stabilire e mantenere attive procedure appropriate per la valutazione e la selezione dei fornitori sulla base delle loro capacità ed impegno a rispondere ai requisiti normativi;
- Esprimere in modo quantitativo gli obiettivi e traguardi ambientali e di sicurezza, valutando costantemente l'avanzamento delle attività e verificandone il grado di raggiungimento;
- Coinvolgere le parti interessate (rappresentanze della comunità locale, organizzazioni ambientali, amministrazione locale, ecc.) nelle attività di comunicazione, definite di volta in volta ai fini della conoscenza del proprio Sistema Integrato all'esterno e rendersi disponibili a suggerimenti ecosostenibili e di protezione dagli infortuni.

La Direzione si avvale di un rappresentante con funzioni di gestione e coordinamento del Sistema Integrato Qualità-Ambiente-Sicurezza nel Lavoro e Responsabilità Sociale SA8000, denominato Responsabile Gestione Sistema (RGS) e un Rappresentante dei Lavoratori SA8000, facenti parte del Comitato Sicurezza, così come previsto dallo Standard SA8000, inoltre si avvale di Responsabili di settore assicurando che i processi di sistema stiano producendo gli output attesi e l'integrità del sistema stesso. La Direzione si impegna affinché la presente Politica sia implementata, mantenuta attiva, comunicata e resa accessibile in forma comprensibile a tutto il personale e dirigenti. La Politica è resa disponibile nelle sedi all'interno del leggio e nel sito web nella pagina di riferimento, per permettere la visione a tutti gli stakeholder. La Direzione si impegna al continuo miglioramento riesaminando periodicamente la presente Politica aziendale. La Direzione ritiene indispensabile e prezioso il contributo e la collaborazione di tutto il personale, ciascuno secondo le responsabilità e gli incarichi ricoperti così come definito dall'organigramma aziendale.

4. IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

AIR FIRE considera quali valori fondamentali la credibilità e la trasparenza nei confronti di tutte le parti interessate:

- Stakeholder interni: Lavoratori, Collaboratori professionisti;
- Stakeholder esterni: Fornitori, Clienti, Enti pubblici, Organismi di Certificazione, Banche, Organi di Controllo, Camera di Commercio, Associazioni di Categoria, Associazioni culturali e sportive, Sindacati.

In relazione agli Stakeholder, le aspettative attese come risultato di performance sociale e dipendenti dai ruoli che ognuno può assumere nei confronti di AIR FIRE, possono così essere riassunte:

- dare evidenza del rispetto dei diritti umani;
- controllo dei fornitori secondo la performance sociale;
- mantenimento costante del clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori e il loro coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro;
- rendere consapevoli tutti gli stakeholder di migliorare l'interazione con imprese la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è certificata da organismi indipendenti.

5. STATO DEL SISTEMA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Il 27 Febbraio 2015 AIR FIRE Spa ha ottenuto la performance sociale certificando il proprio sistema di Responsabilità Sociale con l'Ente di Certificazione RINA, che prevede il controllo semestrale del sistema. Con l'adozione del suddetto sistema, AIR FIRE si è impegnata a rispettare tutti i requisiti di Responsabilità Sociale previsti dallo Standard SA 8000 e in conformità a tutte le leggi nazionali vigenti e applicabili nel proprio settore.

6. COMUNICAZIONE

AIR FIRE dà un'importanza alla Comunicazione rivolta a tutti, interni ed esterni, uno strumento per dare evidenza della trasparenza a tutti gli stakeholder, dei risultati ottenuti nel corso degli anni. Tutti gli stakeholders vengono informati sui risultati raggiunti:

- Lavoratori AIR FIRE - il loro coinvolgimento è possibile grazie ad alcuni momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione dedicati alla descrizione dello Standard SA 8000 e della relativa Politica Integrata, distribuita anche ai nuovi assunti e resa visibile a tutti nell'area delle comunicazioni presso ogni sito. Il modulo per le segnalazioni, da parte dei lavoratori, è a disposizione presso la sede di ciascun sito, insieme alla cassetta di raccolta per le stesse.
- Clienti – le informazioni sull'adeguamento di AIR FIRE allo Standard SA 8000, viene comunicato all'interno della *Customer Satisfaction*, inviata ogni anno a tutti i clienti. I risultati raggiunti sono resi disponibili nel sito web di AIR FIRE Spa.
- Fornitori – AIR FIRE procede alla qualifica annuale dei propri fornitori attraverso un Questionario, all'interno del quale, vengono richieste informazioni relative alla Responsabilità Sociale; attraverso una Informativa, con la quale viene chiesto l'impegno al rispetto dei requisiti dello Standard SA 8000.

Il Bilancio sociale viene reso disponibile a tutti nel sito internet di AIR FIRE SPA.

7. REQUISITI DELLA NORMA

I dati di seguito analizzati si riferiscono a tutto il personale impiegato in AIR FIRE, considerando tutte le sedi operative:

Indicatore	Valutazione	Descrizione
Distribuzione per età	65 %	età media 35-45 anni
Tipologia di contratti	83% contratto tempo indeterminato 17% contratto determinato	n. 117/150 dipendenti
Distribuzione per genere	60 % uomini 40 % donne	lavoro di ufficio n. 4 donne/10 dipendenti
Cessazioni	17 % - 2016	n. 25/140 dipendenti
Assunzioni	27 % - 2016	n. 28/140 dipendenti

PUNTO 7.1 LAVORO INFANTILE

AIR FIRE non si avvale di lavoratori con età inferiore a 18 anni, la distribuzione corrispondente alla realtà aziendale è riportata nel punto 7 Requisiti della Norma. La procedura per la gestione delle risorse è stata revisionata in occasione della certificazione e prevede anche i criteri di conformità da adottare presso fornitori e clienti.

Punto norma	Azione	Indicatore	Responsabilità	Obiettivo 2017 Tempi previsti	Valutazione 2016
1. Lavoro infantile	Monitorare i fornitori sui requisiti SA8000	n. NC emerse sui Fornitori per requisiti SA8000	Responsabile Gestione Sistema	Dicembre 2017	0
	Monitoraggio delle assunzioni	n. presenze bambini	Responsabile Ufficio Personale	Dicembre 2017	0
	Monitoraggio delle assunzioni	Mantenimento della documentazione valida per accertamento età	Responsabile Ufficio Personale	Dicembre 2017	OK

PUNTO 7.2 LAVORO FORZATO O OBBLIGATO

AIR FIRE non obbliga nessun dipendente a lavorare contro la propria volontà. Il lavoro svolto, da tutto il personale è assolutamente volontario.

AIR FIRE non trattiene ai dipendenti, i documenti d'identità in originale, né chiede di lasciare denaro in deposito e successive commissioni all'inizio dell'assunzione, né qualsiasi parte di salario e indennità retributiva al fine di obbligarlo a continuare a lavorare presso la sede.

AIR FIRE garantisce il diritto per ogni dipendente di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata lavorativa ed è libero di porre fine al rapporto di lavoro, dandone ragionevole avviso.

Punto norma	Azione	Indicatore	Responsabilità	Obiettivo 2017 Tempi previsti	Valutazione 2016
2. Lavoro forzato o obbligato	Miglioramento del clima aziendale e dei rapporti personali in termini di motivazione e soddisfazione	% contratti a tempo determinato trasformati	Responsabile Ufficio Personale/Direzione	Dicembre 2017	12 %
	Monitoraggio del personale sulle condizioni di lavoro, ore lavorate, ore straordinarie, coercizione o minacce	n. questionari positivi	Responsabile Sistema Gestione	Dicembre 2017	0

PUNTO 7.3 SALUTE E SICUREZZA

AIR FIRE in corrispondenza al D.Lgs. 81/08, è impegnata costantemente nel mantenimento della conformità alla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. A tal proposito si evidenzia:

- Aggiornamento periodico del Documento di Valutazione dei Rischi, riducendo o eliminando, per quanto sia possibile, le cause di tutti i rischi;
- Valutazione del Rischio per ogni cantiere prima dell'inizio di attività;
- Valutazione del Rischio per le lavoratrici puerpere, in gravidanza e allattamento;
- Predisposizione del Piano di Prevenzione e di evacuazione;
- Aggiornamento periodico dell'idoneità sanitaria di tutti i dipendenti;
- Pianificazione di formazione/informazione e addestramento di tutto il personale secondo quanto previsto dall'attività lavorativa;
- Consegna di idonei DPI secondo la mansione svolta;
- Nomina e formazione di tutte le figure di coordinamento per la Sicurezza nel Lavoro e relazione del Comitato della Sicurezza;
- Nomina, da parte dei lavoratori del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000;
- Garanzia di un ambiente di lavoro idoneo e sano, per ogni dipendente.

Punto norma	Azione	Indicatore	Responsabilità	Obiettivo 2017 Tempi previsti	Valutazione 2016
3. Salute e Sicurezza	Sensibilizzazione e formazione al personale sulle procedure di sicurezza	% partecipanti sul totale dipendenti	RSPP	Dicembre 2017	100 %
	Controllo delle autorizzazioni per l'esercizio dell'attività	Autorizzazioni e certificati per l'esercizio dell'attività mantenuti attivi e controllati	RSPP	Dicembre 2017	OK
3. Salute e Sicurezza	Valutazione antincendio del posto di lavoro	Aggiornamento delle valutazioni	RSPP	Dicembre 2017	OK
	Valutazione rischi sicurezza dei lavoratori	Aggiornamento delle valutazioni	RSPP	Dicembre 2017	OK
	Controlli Sicurezza e salute	Riscontri del Comitato Sicurezza Ceck list n.19	RSPP	Dicembre 2017	OK

PUNTO 7.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

AIR FIRE rispetta il diritto di tutto il personale, di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. Tutti i lavoratori sono stati informati che possono liberamente aderire a qualsiasi organizzazione dei lavoratori di propria scelta e che non interverrà nella gestione delle stesse.

Punto norma	Azione	Indicatore	Responsabilità	Obiettivo 2017 Tempi previsti	Valutazione 2016
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Rispettare il diritto di ciascun dipendente di aderire alle organizzazioni sindacali	Contestazioni e/o giorni di sciopero	Direzione	Dicembre 2017	0

PUNTO 7.5 DISCRIMINAZIONE

AIR FIRE non ricorre, né interferisce, né permette alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, nell'esercizio dei diritti del personale, nel comportamento del personale, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, alla promozione, alla cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, sociale, stato civile, orientamento sessuale, di cui art.5. SA8000.

AIR FIRE effettua la selezione in considerazione di elementi di esperienza ed istruzione rapportato alla mansione da svolgere, corrisponde la retribuzione ad ogni lavoratore in base alla mansione e a quanto previsto dal CCNL, garantisce la formazione e l'addestramento a tutti in funzione dell'attività lavorativa e delle esigenze organizzative e gestionali di sistema.

Punto norma	Azione	Indicatore	Responsabilità	Obiettivo 2017 Tempi previsti	Valutazione 2016
5. Discriminazione	Rispettare e proseguire nella selezione del personale a prescindere da quelli che possono essere le discriminazioni elencate nello Standard SA8000	Segnalazioni o reclami da parte dei lavoratori (cassetta reclami)	Direzione/Gestione del personale	Dicembre 2017	0

PUNTO 7.6 PRATICHE DISCIPLINARI

AIR FIRE, considera tutto il personale portando dignità e rispetto. Non tollera né utilizza punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.

Punto norma	Azione	Indicatore	Responsabilità	Obiettivo 2017 Tempi previsti	Valutazione 2016
6. Pratiche Disciplinari	Monitoraggio sui lavoratori per eventuali pratiche disciplinari applicate	Segnalazioni o reclami da parte dei lavoratori (cassetta reclami)	Direzione/Gestione del personale	Dicembre 2017	0
	Aumentare l'informazione nei confronti dei lavoratori sulle regole di comportamento	Distribuzione di note informative	Direzione/Gestione del personale	Dicembre 2017	OK

PUNTO 7.7 ORARIO DI LAVORO

L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito in 40 ore settimanali per tutto il personale delle sedi con lavoro full-time, è stabilito in 30 ore settimanali per tutto il personale con lavoro part-time. Tutto il lavoro straordinario è volontario e solo nei casi in cui AIR FIRE deve rispondere ad una esigenza di mercato.

Punto norma	Azione	Indicatore	Responsabilità	Obiettivo 2017 Tempi previsti	Attuale
7. Orario di lavoro	Mantenimento nella media delle ore lavorate durante l'anno	variazione +/-2% rispetto anno precedente	Gestione del personale	Dicembre 2017	- 0 %
	Riduzione delle ore di straordinario per dipendente	variazione +/-7% rispetto anno precedente	Gestione del personale	Dicembre 2017	+ 1%
	Monitoraggio ferie	Ferie residue < 50 %	Gestione del personale	Dicembre 2017	+ 17 %

PUNTO 7.8 RETRIBUZIONE

Air Fire rispetta il diritto del personale ad un salario dignitoso e garantisce una retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari a parte, garantendo sempre la giusta corrispondenza agli standard legali e ai contratti collettivi e secondo la mansione svolta. Le buste paga attestano che i salari corrispondono

agli standard retributivi, i bonifici e copie dei mandati di pagamento dimostrano che i lavoratori sono pagati regolarmente, non viene applicata alcuna trattenuta sul salario per motivi disciplinari, non vengono utilizzati accordi contrattuali di sola manodopera. La documentazione viene archiviata presso l'Ufficio del Personale.

Punto norma	Azione	Indicatore	Responsabilità	Obiettivo 2017 Tempi previsti	Attuale
8. Retribuzione	Monitoraggio sui lavoratori per eventuali anomalie sulla retribuzione	Segnalazioni o reclami da parte dei lavoratori (cassetta reclami)	Direzione/Gestione del personale	Dicembre 2017	0
	Monitoraggio sulle buste paga per passaggio di livello e premi produzione	n. passaggi livello e/o premi produzione	Direzione/Gestione del personale	Dicembre 2017	2 %

PUNTO 7.9 SISTEMA DI GESTIONE

AIR FIRE ha costituito il Social Performance Team SPT per l'applicazione di tutti gli elementi dello standard SA 8000. All'interno del SPT fa capo il Senior Management che avvalendosi del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 e del Responsabile di gestione dei sistemi integrati, garantisce la conformità di SA 8000. Il Senior Management procede alla valutazione dei rischi reali o potenziali come da *PS 01 Procedura Valutazione dei Rischi*. Il RLS-SA 8000 e il RGS monitorano con verifiche interne le parti interessate di tutti i settori aziendali utilizzando appropriate check list interne.

Punto norma	Azione	Indicatore	Responsabilità	Obiettivo 2017 Tempi previsti	Attuale
9. Sistema di Gestione	Distribuzione della Politica aziendale	Controllo della visibilità	RGS	Dicembre 2017	Ok parti interessate
	Valutazione conformità requisiti SA 8000	Bilancio sociale	SPT	Dicembre 2017	Bilancio sociale anno 2016

Punto norma	Azione	Indicatore	Responsabilità	Obiettivo 2017 Tempi previsti	Attuale
9. Sistema di Gestione	Coinvolgimento interno e comunicazione	Valutazione con questionari al personale	SPT	Dicembre 2017	0
	Gestione reclami del personale				
	Formazione del personale	Valutazione dell'efficacia	RLS - RSPP	Dicembre 2017	OK
	Verifica conformità dei Fornitori	Valutazione con questionari per Fornitori	RGS	Dicembre 2017	In corso

Tutto il personale è stato informato della possibilità di effettuare segnalazioni anonime, depositandole nell'apposita cassetta presente presso ogni sito aziendale. Il personale è stato informato della possibilità di contattare direttamente l'Ente certificatore o l'Organismo SAI, per comunicare eventuali problematiche, i contatti sono sempre disponibili all'interno dei leggi che si trovano agli ingressi delle varie sedi.

AIR FIRE si impegna ad applicare le azioni correttive che siano appropriate alla natura e gravità di ogni conformità rilevata dal personale o dalle parti interessate.

Nel corso del 2016 non sono pervenuti reclami da parte del personale e dagli stakeholder.