



BILANCIO SOCIALE SA8000

03- 2020



Ruffato Mario s.r.l. - Via S. Antonio 35010 Borgoricco (PD) ruffato@ruffatomariosnc.it - ITALIA

Bilancio Sociale 03/2020

INDICE:

Sommario

Introduzione	3
Presentazione Dell'azienda	3
Politica Aziendale.....	3
Responsabilità Sociale	4
Certificazioni.....	5
Sostenibilità.....	5
Performance Economica Solidità finanziaria.....	6
Performance Sociale.....	7
Salute e sicurezza sul lavoro	12
Sistemi Di Gestione	14
Obiettivi e impegni per la responsabilità sociale	15

Introduzione

Il presente Riesame è uno strumento utilizzato dalla Ruffato Mario S.r.l. per comunicare valutare anzitutto l'efficacia delle proprie prestazioni aziendali in tema di responsabilità sociale, e dunque i risultati raggiunti, ed è uno strumento per di fornire alle parti interessate, l'evidenza del rispetto dei singoli requisiti della norma SA 8000 adottati e la relazione sulle prestazioni "sociali" dell'azienda e sul loro miglioramento continuo.

Tutto questo, nell'ottica di un rapporto di trasparenza e collaborazione con le parti interessate, che possa portare ad eventuali critiche costruttive e suggerimenti per un costante miglioramento del proprio sistema aziendale.

La redazione del Bilancio SA8000 ha cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione, ed è un lavoro di team sviluppato su indicazioni della DG e del SPT.

Presentazione Dell'azienda

Ruffato Mario s.r.l. è una società che opera da sempre nel settore dell'edilizia e delle infrastrutture pubbliche e private. Nell'1950 Giuseppe Ruffato, padre dell'attuale amministratore, assieme ad altri soci, realizzava la chiesa nella frazione di San Michele delle Badesse, ove ancora oggi ha sede l'azienda, da lì la storia è iniziata e tutt'ora la società opera con la stessa filosofia e la stessa voglia di costruire per il proprio piacere e per accontentare le esigenze sempre più attente dei propri committenti. Nel 2012 vi è stato l'avvio del cambiamento della Società, passando da Snc a Srl, ovvero cercando di trasformare una società per lo più a gestione familiare in un'azienda più strutturata e complessa. Ruffato Mario s.r.l., oramai alla terza generazione, vede alla guida Ruffato Germano, amministratore unico, con Ruffato Giuseppe e Gianni Peggion direttori tecnici, rispettivamente nipote e collaboratore. A seguire la parte amministrativa vi è pure il figlio di Germano, Giulio Ruffato, La sede legale e la sede operativa dell'azienda si trovano su due sedimi complessivamente di 7000 mq fra uffici e capannoni per il ricovero dei mezzi e dell'attrezzatura. A Vedelago (TV) l'impresa possiede una ex cava e discarica ora destinata ad area riempimento terre e rocce da scavo secondo D.lgs. 152/06. L'azienda è da sempre dotata di falegnameria che svolge funzioni complementari all'attività edile, completa di macchinari efficienti per produrre serramenti interni ed esterni su misura. Negli ultimi anni inoltre, Ruffato srl si è organizzata con squadre di manutentori atte a rispondere alle continue necessità di multinazionali impossibilitate a fermare l'azienda durante tutto l'anno, organizzandosi in turni per rispondere alle loro particolari esigenze, di fatto garantendo la continua assistenza così come il pronto intervento. L'impresa negli anni ha acquisito sempre più certificazioni, utili per strutturarsi ed offrire migliori garanzie per i committenti. Non solo, l'azienda si avvale di una importante squadra di collaboratori costituita da tecnici ed operativi specializzati, alle dirette dipendenze, sempre formati sulle ultime novità esistenti nel mercato. Il parco attrezzature è molto vasto e di ultima generazione, di modo da poter essere autonomi ad espletare le lavorazioni. Con gli anni il know how dell'impresa è cresciuto e lo stesso mercato in cui Ruffato opera ne è testimonianza, dal momento che nonostante la crisi che ha colpito il settore, l'azienda ha consolidato la propria struttura ed è cresciuta.

Ad oggi la forza lavoro ammonta a circa 30 addetti diretti, ed altrettanti operatori in sub appalto.

Politica Aziendale

L'azienda punta ad offrire prodotti di qualità elevata, eseguiti secondo procedure e prassi ben definite, che contribuiscano allo sviluppo dell'azienda e di tutto il territorio in cui essa opera;

L'azienda fa propri i principi etici, respingendo l'assunzione dei bambini e dei giovani lavoratori (inferiori ai 18 anni), l'utilizzo di lavoro obbligato, le pratiche disciplinari violente, e ogni forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori, impegnandosi a garantire luoghi di lavoro sicuri e salubri, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, orari di lavoro e retribuzione giusti e adeguati.

Ci si impegna inoltre a perseguire una politica di continuo miglioramento delle proprie performances in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro, eliminando o riducendo al minimo, ove tecnicamente possibile ed economicamente sostenibile, ogni rischio derivante dalle proprie attività.

La politica aziendale (rev 09.03.2020) è diffusa internamente, inviata ai fornitori ed altre parti interessate

L'azienda punta ad offrire prodotti di qualità elevata, eseguiti secondo procedure e prassi ben definite, che contribuiscano allo sviluppo dell'azienda e di tutto il territorio in cui essa opera;

L'azienda fa propri i principi etici, respingendo l'assunzione dei bambini e dei giovani lavoratori (inferiori ai 18 anni), l'utilizzo di lavoro obbligato, le pratiche disciplinari violente, e ogni forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori, impegnandosi a garantire luoghi di lavoro sicuri e salubri, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, orari di lavoro e retribuzione giusti e adeguati.

Ci si impegna inoltre a perseguire una politica di continuo miglioramento delle proprie performances in materia ambientale e di sicurezza sul lavoro, eliminando o riducendo al minimo, ove tecnicamente possibile ed economicamente sostenibile, ogni rischio derivante dalle proprie attività.

La politica aziendale (rev 09.03.2020) è diffusa internamente, inviata ai fornitori ed altre parti interessate

Responsabilità Sociale

Partendo dal rispetto dell'ambiente e della sicurezza e salute sul lavoro Ruffato Mario intende fare propri tutti i principi cardine stabiliti dalla norma SA8000, ovvero:

- Non utilizzare o sostenere l'utilizzo di lavoro infantile (in accordo alle Convenzioni ILO 182, 177 e 138, alla Raccomandazione ILO 146 e alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino);
- Non favorire né sostenere il "lavoro forzato e obbligato" (in accordo alle Convenzioni ILO 29 e 105);
- Garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre (in accordo alla Convenzioni ILO 155 e 102, alla Raccomandazione ILO 164);
- Rispettare il diritto dei lavoratori ad aderire alle confederazioni sindacali (in accordo alla Convenzione ILO 87);
- Non effettuare alcun tipo di discriminazione (in accordo alle Convenzioni ILO 100, 111, 159, 169 e ILO alla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione Razziale e alla Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne);
- Non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari, quali punizioni corporali, coercizione fisica o mentale e abusi verbali (in accordo alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alla Convenzione ILO 1, alla Raccomandazione ILO 116 e al punto 6 della norma SA8000);
- Garantire la protezione della maternità rimuovendo e riducendo i rischi alla salute e sicurezza ad essa legati (in accordo alla Convenzione ILO 183);
- Retribuire i dipendenti rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro (in accordo alla Convenzione ILO 98 e ILO 131);
- Garantire i Diritti Civili, Politici, Economici, Sociali e Culturali delle persone (in accordo con le Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici e alla Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali).

Per garantire il rispetto dei principi della norma SA8000 Ruffato Mario adegua il proprio sistema di gestione alle seguenti linee guida:

- Mantenere attivo un sistema di gestione in grado di garantire il controllo ed il rispetto della normativa internazionale (ILO), delle convenzioni e Dichiarazioni delle Nazioni Unite e della legislazione nazionale in merito ai requisiti della norma SA8000,
- Assicurare la rappresentatività dei dipendenti presso la direzione attraverso i rappresentanti dei lavoratori e della possibilità data agli stessi di portare all'attenzione della direzione tutte le aspettative e tutte le segnalazioni;
- Assicurare l'efficiente funzionamento del proprio sistema di gestione, al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi sociali stabiliti.

- Ruffato Mario si pone l'obiettivo di elaborare il bilancio sociale, che sia basato su dati oggettivi, che rappresenti l'evidenza dell'impegno verso l'aspetto etico delle attività aziendali e che sia lo stimolo al perseguimento del miglioramento delle condizioni di tutti i lavoratori.

Certificazioni

Il percorso intrapreso dalla Ruffato Mario ha portato l'azienda ad ottenere le seguenti certificazioni:

- **Certificazione ISO 9001**
- **Certificazione ISO 14001**
- **Certificazione ISO 45001**
- **SA 8000**
- **Attestato conformità alla norma UNI CEI 11352:2014 valido per E.S.C.O.**

Sostenibilità

Secondo quanto riportato dalle linee guida più diffuse e di riferimento nella stesura dei bilanci sociali . Lo sviluppo sostenibile di un'azienda è un processo di miglioramento delle performance **economiche**, **sociali** ed **ambientali**: la sostenibilità è data dall'esito della gestione di questo processo.

Nel nostro report, affrontiamo queste tre dimensioni riportandone i principali indicatori di performance ed approfondendo alcuni aspetti che riteniamo significativi.

Performance Economica Solidità finanziaria

Ruffato Mario ha chiuso il 2019 con un fatturato di circa 9 ml€, segnando un crescita continua nell'ultimo triennio. Il trend del primo trimestre quest'anno era in linea alle previsioni, ma questa situazione di fermo obbligato ci impone di riflettere sul nostro futuro a breve termine.

Entro il 2020 è prevista una flessione, principalmente imputabile alla situazione di emergenza COVID mondiale, che ha bloccato le attività non primarie come la nostra, genererà una riduzione degli investimenti nel settore edile ed infrastrutturale per far fronte ad altre priorità.

Il mercato di riferimento rimane principalmente il nord est d'Italia, che pesa per il 90% del totale fatturato. Siamo attivi anche in altre province ma marginalmente, sebbene l'ufficio

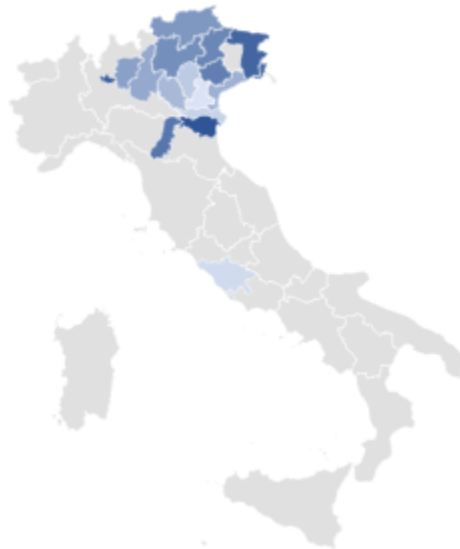
Per validare la capacità da parte della nostra azienda di garantirsi autonomamente le risorse finanziarie non sono utilizzati i consueti indici di bilancio (ROI/ROE ecc)

È analizzata invece la *redditività* della gestione aziendale nel suo complesso tramite un rendiconto finanziario annuale: questa risulta positiva

Gli indici di liquidità sono continuamente monitorati e confermano che sia nel breve che nel lungo termine sono disponibili risorse finanziarie sufficienti per far fronte ai debiti verso i fornitori.

La contabilità segue inoltre principi di centro di costo, e dunque ogni cantiere può avere marginalità e gestioni diverse in funzione della tipologia di appalto.

Cantieri Ruffato per provincia



Performance Sociale

I dati sintetizzati nella tabella seguente aiutano a comprendere oltre che la composizione del capitale umano, anche la politica per le pari opportunità e la flessibilità attuata da tempo in Ruffato Mario

L'età media dei dipendenti si attesta intorno ai 41 anni e ciò testimonia la politica aziendale nel recruiting, che è il giusto mix che garantisce di inserire personale giovane nei primi livelli operativi, garantendo prospettive di crescita ed esperienze di lavoro (offrendo la possibilità di conoscere clienti premium ed istituzionali nei settori in cui opera l'azienda) ed allo stesso tempo conservare figure con competenze e maturità lavorativa che sono utilizzate come guida.

	2019	2019	03-2020
Numero di dipendenti	19	24	29
totale forza lavoro (con interinali)	0	0	0
Numero di donne	3	3	3
% donne sul totale	16%	13%	10%
Numero di addetti a part-time	1	1	1
% dipendenti part-time sul totale	5%	4%	3%
Età media	42	43	41
Numero di addetti under 45	11	14	13
% under 45 sul totale addetti	58%	58%	45%
Numero di addetti stranieri	8	7	9
% addetti stranieri sul totale dipendenti	42%	29%	31%
Numero di addetti a tempo indeterminato	17	22	25
% a tempo indeterminato sul totale dipendenti	89%	92%	86%
Personale entrato (dipendente)	3	5	5
Personale in uscita	2	5	2
Tasso di turnover	11%	21%	7%
Tasso di compensazione turnover	150%	100%	250%

Benefici per i dipendenti

Nel corso del 2020 tutti i contratti a tempo determinato sono stati trasformati in contratti a tempo indeterminato, favorendo così la stabilità di tutti i dipendenti neo assunti.

In accordo con i lavoratori presenti nei cantieri i pranzi sono rimborsati a fronte scontrino fiscale e/o fattura.

Coinvolgimento nel territorio e comunicazione esterna

Iniziative per la comunità

La nostra azienda intende valorizzare iniziative territoriali che contribuiscano al benessere della collettività e al miglioramento della qualità della vita; per questo motivo, già da diverso tempo collaboriamo con associazioni sportive territoriali attraverso sponsorizzazioni (Pallavolo Saonara) iniziative attive nel territorio (Giornale la voce).

Progetto Scuola - Lavoro

L'alternanza scuola-lavoro, come indicata dall'art.4 D.Lgs. 15 aprile 2005, n. 77, consiste nella realizzazione di percorsi progettati, attuati, verificati e valutati, sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, sulla base di apposite convenzioni con le imprese, o con le rispettive associazioni di rappresentanza, o con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, o con gli enti pubblici e privati, ivi inclusi quelli del terzo settore, disponibili ad accogliere gli **studenti** per periodi di apprendimento in situazione lavorativa, che non costituiscono rapporto individuale di lavoro.

Ruffato Mario ha attivato questo percorso dal 2019, in collaborazione con l'Istituto Tecnico Tecnologico "E. Barsanti" di Castelfranco Veneto (TV).

Nel 2020 è stato inoltre attivato un progetto formativo di tirocinio formativo con ai sensi del DGR 2017 , con la Fondazione Per i Consulenti Del Lavoro di Roma.

Diritto associativo

L'azienda rispetta il diritto di tutti i collaboratori di aderire liberamente ai sindacati e mette a disposizione spazi e strutture alle organizzazioni territoriali.

Gli operai sono tutti iscritti al sindacato automaticamente perchè iscritti alla cassa edile, a loro resta solamente la scelta del sindacato ma l'iscrizione è praticamente "obbligatoria". Mentre gli impiegati non risultano ad oggi iscritti.

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria, assicurando così una maggiore uniformazione della tipologia di contratti di lavoro utilizzati in azienda.

Ad oggi non sono presenti rappresentanze sindacali all'interno dell'azienda, e la figura dell'RLS è scelta liberamente dai lavoratori al proprio interno.

ORARIO LAVORATIVO

La durata dell'attività lavorativa è fissata, come da contratto di categoria, in 40 ore settimanali per i dipendenti full-time, in giornata.

Non sono presenti, lavoro notturno o turni di alternanza, e le trasferte da e per i cantieri sono con mezzi prevalentemente aziendali e compensate come da contratto

L'orario di lavoro è sempre concordato dai responsabili di funzione con i lavoratori in funzione della logistica di cantiere, ed il piano ferie pianificato in anticipo di comune accordo nei limiti delle previsioni consegne che riusciamo a concordare con i nostri clienti. Nella maggior parte dei casi si cerca di conciliare al meglio il rapporto casa lavoro, concedendo ove possibile i momenti necessari ai lavoratori per presenziare ad incontri, visite mediche, impegni di altro genere che coinvolgano la propria famiglia o figli quando in giovane età e se presenti, oltre a garantire quando prevista l'assistenza in regime 104.

	2018	2019
ORE LAVORATE	36.543	41.104
ORE STRAORDINARIE	1.113	1.523
% STRAORDINARIE	3,0%	3,7%

Ferie e ROL

Non si sono sommati eccessi di ROL/FERIE presso i lavoratori, segnale che sono stati concessi negli anni i dovuti riposi.

	2018	2019
ORE ROL GODUTE	1213	1.371
ORE FERIE GODUTE	2807	3.067

Formazione

Nel 2019 si è proceduto a fornire la formazione prevista dal piano ed è stata erogata parecchia formazione trasversale (soft skills) e specialistica (Progettazione antisismica) ricorrendo anche a fonti di finanziamento agevolato.

Titolo corso	N° ore	N° partecipanti
Rischio sismico e gestione delle emergenze	16	5

Analisi degli aspetti e degli impatti ambientali nelle imprese	24	5
Progettazione antisismica	16	5
Audit Ambientali Interni: miglioramento continuo degli effetti ambientali della propria azienda	24	5

Nel corso del 2020 investiremo ulteriormente sull'area amministrativa e tecnica per le tematiche di responsabilità sociale ed organizzative in genere (mod. 231 ecc), per cui abbiamo già avviato un modulo con FSE (ORA SOSPEO causa Covid).

Nella stesura dei piani di formazione, viene dato ascolto ai referenti di processo che presentano i fabbisogni per la propria area in considerazione delle carenze riscontrate, dell'andamento delle non conformità e/o dei claims ricevuti da cliente, oltre che dal fabbisogno legato agli aggiornamenti tecnologici governati dalle logiche di mercato e della concorrenza.

Le tematiche future saranno quelle ambientali e di normativa cogente nel settore dell'edilizia.

Rimane confermato l'impegno dell'azienda nel mantenere le qualifiche del personale addetto alla gestione delle emergenze, nonché assolvere ai requisiti minimi di formazione obbligatoria prevista dal D.lgs 81:2008 e smi, per cui è stato affidato un mandato all'RSPP che si coordina con Ruffato Giulio di volta in volta ci siano inserimenti di nuove figure.

Retribuzione

Ruffato Mario garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione cogente.

Sono applicati due contratti di lavoro in azienda, in quanto le tipologie di lavorazioni svolte spaziano dall'edilizia alla metalmeccanica.

Il concetto di salario minimo in Italia è sancito solo dall'art 36 della costituzione, e non sono dunque previsti se non all'interno dei CCNL i valori da riconoscere al lavoratore.

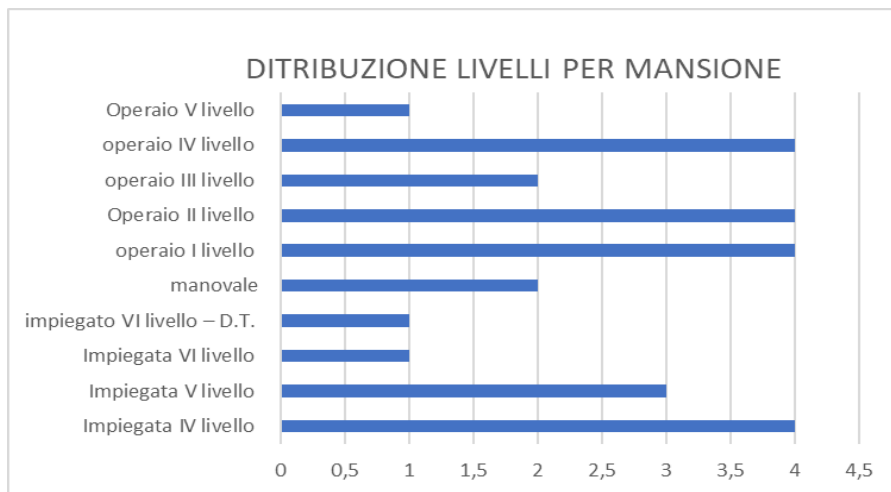
Le retribuzioni sono dunque allineate a quanto prescritto dal contratto collettivo nazionale applicato. L'azienda archivia presso la sede copia della busta paga, dei contratti di lavoro debitamente siglati dalle parti e le evidenze di trasferimento regolare degli emolumenti corrisposti.

Un valore di riferimento però lo fornisce ISTAT, che riporta la soglia di povertà come valore di riferimento per un nucleo familiare. Sulla base delle nostre elaborazioni, calcolando una famiglia di 2 adulti ed un minore, la soglia di povertà assoluta nel 2018 è pari ad euro 1.426,25.

La soglia di povertà assoluta rappresenta il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia, definita in base all'età dei componenti, alla ripartizione geografica e alla tipologia del comune di residenza.

Una famiglia è **assolutamente povera** se sostiene una spesa mensile per consumi pari o inferiore a tale importo. Il nostro impegno è di sostenere il benessere familiare per avere un ambiente di lavoro piacevole e sereno, evitando dunque situazioni di tensione legate a difficoltà economiche dei lavoratori.

L'impresa applica il contratto Edili industria e Metalmeccanico



Comunicazione

La comunicazione interna è oggi gestita in forma anonima e/o diretta, grazie alla presenza continua di figure di riferimento per tutto il personale operativo e di ufficio, realizzata mediante i seguenti strumenti:

- Comunicazione tramite e-mail
- Comunicazioni scritte allegate alla busta paga.
- Affissioni in bacheca
- Riunioni SPT

Se in qualsiasi momento i nostri dipendenti o terzi esterni volessero segnalare una potenziale violazione dei nostri standard comportamentali interni, di norme di legge o del nostro Codice Etico possono farlo, utilizzando l'apposita mail dell'Odv ruffato@studiolegaleruffato.it.

Non abbiamo ricevuto segnalazioni ad oggi relative a queste violazioni e/o richieste sull'argomento.

Pratiche Disciplinari

Ruffato Mario rispetta la libertà e la dignità dei suoi dipendenti e proibisce il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi altro oltraggio contro la dignità personale di ciascun collaboratore.

Nel triennio 2017 e 2019 si sono avviati 2 provvedimenti disciplinari cui l'azienda non poteva sottrarsi, anche per dare un segnale di presenza ai lavoratori che lo hanno segnalato in anonimato, ed evitare si possano creare situazioni ricorrenti del genere.

Ai lavoratori è concessa la possibilità di segnalare situazioni di rilievo anche in forma anonima tramite l'indirizzo (Odv) ruffato@studiolegaleruffato.it, tramite colloqui diretti con i RLS, mail a rls@ruffatomariosnc.it, oppure all'ente di certificazione .

Salute e sicurezza sul lavoro

Ruffato Mario si impegna nella tutelare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti assicurando un ambiente di lavoro sano e sicuro, in ottemperanza del D.Lgs 81/2008. Nel rispetto di quanto previsto dagli art. 36 e 37 del Testo Unico, i dipendenti sono informati e formati su tutti gli aspetti riguardanti i rischi sul lavoro, viene fornita inoltre formazione specialistica per gli addetti alle procedure di salvataggio, primo soccorso, evacuazione e lotta antincendio.

Il sistema di gestione aziendale implementato in conformità allo standard ISO 45001 è certificato da parte di un ente terzo SGS Italia.

È attivo il servizio di sorveglianza sanitaria con supporto di 1 medico competente, e le risultanze sono discusse nella periodica riunione annuale oltre che durante gli incontri del SPT se presenti situazioni border line da gestire.

L'Azienda si è impegnata nell'ultimo periodo a migliorare ulteriormente l'ordine e la pulizia dei cantieri in particolare, adottando metodi di standardizzazione diffondendo la cultura dell'ordine= qualità del prodotto e della vita al lavoro, per ridurre anche quei microtraumi che spesso si verificano lavorando in spazi "disordinati".

Si pone sempre particolare attenzione alla prevenzione dei rischi ed alla formazione del personale in materia di sicurezza e salute, anche per i nuovi dipendenti.

L'azienda si impegna nel miglioramento costante delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, e questo lo dimostra anche con la definizione di un budget dedicato agli investimenti in H&S, e monitorando indici quali ore assenza per infortunio e malattia, nonché l'incidenza delle ore di straordinario su totale ore lavorate ai fini delle condizioni di stress lavoro correlato (valutazione da aggiornare entro quest'anno preferibilmente post Covid)

L'analisi del processo di gestione della sicurezza e salute sul posto di lavoro (SSL) verte principalmente sui seguenti aspetti:

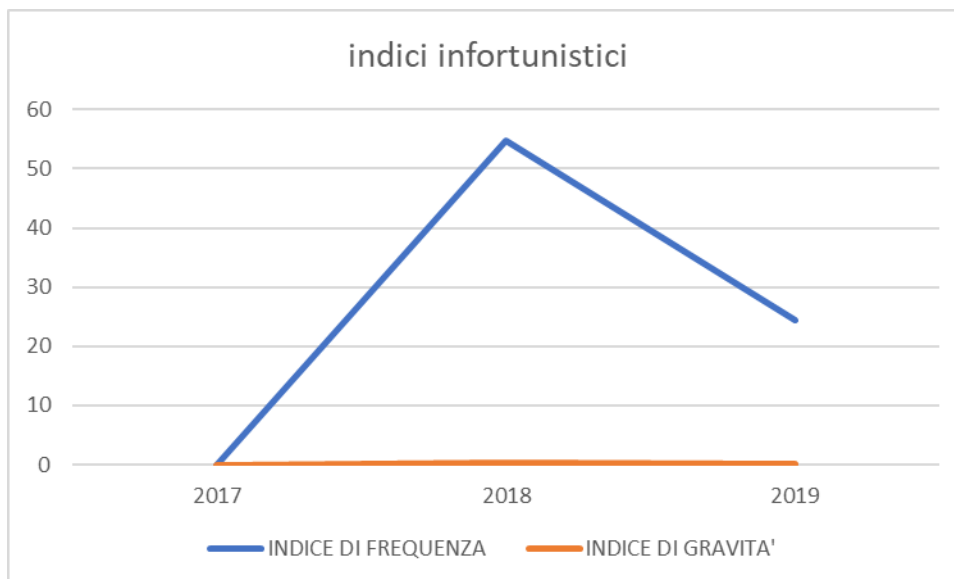
- COMITATO SALUTE E SICUREZZA (servizio salute e sicurezza- eventi infortunistici e controllo operativo)
- ERGONOMIA NEI CANTIERI
- FORMAZIONE
- GESTIONE DELLE EMERGENZE (esercitazione periodica)
- ESTINTORI ED IMPIANTI ANTINCENDIO (manutenzione affidata)
- DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI a disposizione nei cantieri e consegnata inizio rapporto)
- AMBIENTE DI LAVORO GENERALE (sopralluoghi medico ed audit interni periodici secondo SGSL)
- ACQUA, ARIA, RUMORE E TEMPERATURA (indagini qualitative periodiche per legge)
- SICUREZZA ELETTRICA (verifiche biennali messa a terra)
- MANIPOLAZIONE E STOCCAGGIO SOSTANZE CHIMICHE E RIFIUTI PERICOLOSI (DVR chimico)
- ASSISTENZA SANITARIA (sorveglianza annuale, visite preventive e su richiesta)

L'evidenza degli impegni assunti dalla società in merito alla sicurezza sono il piano di adeguamento che fa parte dell'output della riunione periodica annuale, oltre che dalle decisioni prese in occasione delle riunioni del SPT

	2017	2018	2019
N° INFORTUNI	0	2	1
ORE ASSENZA INFORTUNIO	112	48	112
ore infortunio su lavorate	0	0,3%	0,1%
ORE PER MALATTIA	1310	1.230	1.688
ore malattia su lavorate	3,8%	3,4%	4,1%
ORE LAVORATE	34.280	36.543	41.104

Oltre agli ordinari indici per la sicurezza suggeriti da INAIL, sono svolte periodiche analisi su andamento per area al fine di sensibilizzare il personale a comportamenti più prudenti, focalizzando a formazione sulle tematiche di maggior attenzione

Nel corso del 2019 si è verificato un solo evento leggero e 1 mancato infortunio nei primi mesi 2020 senza conseguenze per le persone, classificati come incidenti e gestiti internamente con registrazione e discussione interna .



L'obiettivo per la nostra azienda rimane sempre “zero infortuni”.

Sistemi Di Gestione

La concreta implementazione di un sistema integrato ed il miglioramento continuo dell'azienda, sono possibili solo se l'intera organizzazione:

1. Condivide i contenuti ed è coinvolta nella realizzazione pratica di quanto dichiarato nella presente Politica;
2. Ha ben chiara la definizione dei ruoli e delle linee di comunicazione tra i vari responsabili di funzione;
3. Provvede ad un coinvolgimento dei fornitori, appaltatori e sub-fornitori richiedendo loro anche un impegno formale nel rispetto e nella promozione dei valori contenuti nella norma SA8000 ed effettuando un attento monitoraggio delle caratteristiche qualitative delle materie prime, dei materiali e dei servizi acquistati.

La Direzione, anche tramite il suo rappresentante facente parte del SPT, ha il compito d'individuare le azioni relative al mantenimento dell'intero sistema di gestione, di verificare e di continuare il miglioramento anche attraverso la definizione dei documenti operativi e delle relative registrazioni.

Ha inoltre il compito del mantenimento di un ottimale clima aziendale; nel costante miglioramento delle condizioni dell'ambiente di lavoro, per quanto riguarda il rispetto dei requisiti d'igiene e salubrità, di salute e sicurezza degli operatori e del proprio impegno in tema di Responsabilità Sociale.

Tutto ciò mettendo a disposizione risorse materiali e formative ai propri collaboratori.

La Direzione annualmente definisce i propri obiettivi di miglioramento in base all'attività di monitoraggio degli opportuni indicatori individuati, alle richieste delle parti interessate (riunioni SPT), alle evoluzioni normative, ai risultati degli audit interni ed esterni, alle esigenze del mercato, al proprio codice di comportamento ed ai valori di riferimento.

La Direzione, durante il presente Riesame annuale, valuta l'adeguatezza e l'eventuale opportunità d'evoluzione anche considerando gli sviluppi e le dinamiche socio-economiche e normative, per garantire all'Azienda la possibilità di mantenere, attraverso la costante innovazione e lo sviluppo dei processi produttivi, un ruolo di primaria presenza sullo scenario internazionale; valida la Politica, per garantire la continua attualità ed il miglioramento.

Obiettivi e impegni per la responsabilità sociale

L'azienda ha proseguito nell'ottica del miglioramento continuo dell'applicazione delle norme alla realtà aziendale, coinvolgendo i lavoratori e le parti interessate nell'implementazione del nuovo sistema di gestione.

Ruffato Mario si impegna quotidianamente alla sensibilizzazione nei confronti dei propri lavoratori affinché siano rispettati tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Soddisfare i bisogni e le aspettative dei clienti, Garantire la soddisfazione dei lavoratori attraverso il miglioramento continuo delle condizioni lavorative rispettando i principi della responsabilità sociale e valorizzando le proprie risorse umane attraverso gli aspetti legati alla sicurezza personale e dei luoghi di lavoro, il rilevamento e la gestione dei suggerimenti e delle ragioni di insoddisfazione.

Garantire un adeguato grado di formazione del personale che consenta un continuo miglioramento dell'erogazione del servizio.

Le azioni di miglioramento, suddivise per le aree sono formalmente descritti in un documento VALUTAZIONE RISCHI SA 8000 ED AZIONI SPT, che si aggiorna periodicamente ad ogni riunione del SPT costituendone INPUT ed OUTPUT allo stesso tempo.

Gli obiettivi ad oggi promossi sono descritti nei singoli piani di miglioramento