

AREA: Sistema di gestione per la Responsabilità sociale

ISPETTORE: RGQE GDV E.VALLINI

FUNZIONE AZIENDALE: DIR

RESPONSABILE: J.Fernandez

VERIFICA ORDINARIA

STRAORDINARIA

DATA 23.02.2012

	PUNTI IN ESAME	SI	NO	NOTE
1	1.2 L'Azienda ha stabilito, documentato, mantenuto e comunicato efficacemente al personale ed alle altre parti interessate le politiche e le procedure per il recupero di minori trovati a lavorare in situazioni che rispecchiano la definizione di manodopera minorile di cui sopra e deve fornire adeguato supporto per permettere a questi minori di frequentare e rimanere a scuola fino a che non sia più bambino, come definito sopra;	SI X	NO	Confermata la Politica per la Responsabilità Sociale del 15.12.2009 e le procedure previste dalla presente normativa.
2	1.3 L'azienda ha stabilito, documentato, mantenuto e comunicato efficacemente al personale ed alle altre parti interessate le politiche e le procedure per la promozione dell'istruzione dei bambini garantita dalla Raccomandazione ILO 146 e dei giovani lavoratori che sono soggetti all'istruzione obbligatoria prevista dalle leggi locali o che stanno frequentando scuole, incluso i mezzi per assicurare che questi bambini o giovani lavoratori non siano impiegati durante l'orario scolastico e che le ore complessive tra trasporto diurno (per e dal lavoro e scuola), scuola, ed orario di lavoro non eccedano le 10 ore giornaliere;	SI X	NO	<p>La POI 01.02 è stata distribuita ai dipendenti insieme con il materiale relativo alla sicurezza anche di nuova assunzione.</p> <p>E' tuttora in atto una campagna informativa relativa alla richiesta dell'assegno familiare per nuclei familiari numerosi e per l'assegno di maternità e per l'integrazione del comune di Pisa all'assegno di maternità in collaborazione con la Società della salute.</p> <p>Farmacie Comunali di Pisa ha siglato un accordo con l'associazione oncologica pisana A.O.P.I Gruppo Donna per la fornitura di prodotti da utilizzare per continuare la terapia a prezzi scontati riservata alle donne che hanno subito interventi al seno.</p> <p>La società intende anche continuare a fornire il proprio patrocinio per eventuali comunicazioni sociali per la sensibilizzazione dei diritti dei minori e delle donne come ad esempio l'iniziativa dedicata ad aiutare donne che hanno subito violenze intrafamiliari.</p>

3	1.4 L'azienda non deve esporre i bambini o i giovani lavoratori a situazioni all'interno o all'esterno del luogo di lavoro che siano rischiose, insicure o non salutarie.	SI X	NO	
4	2.1 L'azienda non ha ingaggiato nè mantenuto l'utilizzo di lavoro forzato, nè ha richiesto al personale di lasciare "pegni" o carte d'identità all'inizio del rapporto di lavoro.	SI X	NO	

AREA: Sistema di gestione per la Responsabilità sociale

ISPETTORE: RGQE GDV E.VALLINI

FUNZIONE AZIENDALE: RSP/RS

RESPONSABILE: Boschi

VERIFICA ORDINARIA

STRAORDINARIA

DATA

5	3.1 L'azienda, conoscendo le attività che ivi si svolgono e qualunque specifico rischio, ha fornito un ambiente di lavoro sicuro e salutare e ha intrapreso adeguate azioni per prevenire incidenti e danni alla salute che potrebbero insorgere, durante il lavoro ed attività attinenti, minimizzando, nei limiti ragionevolmente praticabili, le cause di rischio inerenti all'ambiente di lavoro;	SI X	NO	Oltre ai recenti interventi di ristrutturazione che ha visto completamente rinnovate due sedi, (le farmacie n. 2 e n.3) e all'apertura di uno studio medico a ottobre 2011 è previsto inoltre il trasferimento in nuova sede della farmacia 6.
6	3.2 L'azienda ha nominato un rappresentante della direzione di grado elevato, responsabile per la salute e la sicurezza di tutto il personale, e responsabile dell'attuazione degli elementi sulla Salute e sulla Sicurezza di questa norma;	SI X	NO	E' stato nominato dalla Direzione il responsabile della sicurezza per la SA 8000 nella persona del Dott. Ruberti

7	3.3 L'azienda ha assicurato che tutto il personale riceva un addestramento regolare e documentato sulla salute e sulla sicurezza e che tale addestramento sia ripetuto per il personale nuovo o trasferito;	SI X	NO	E' stato effettuato un intervento formativo in data 16 gennaio 2012 riguardante il corso di preposto della durata di 8 ore presso la sede organizzato da T-Forma eseguito dai 6 direttori, il responsabile amministrativo, il responsabile degli studi medici. Vedi Verbale del 5 aprile 2011. Rimangono da programmare e effettuare interventi formativi in materia di Antincendio e primo soccorso. Per il personale di futura assunzione verrà distribuito un questionario di valutazione dell'efficacia della formazione in materia di sicurezza e SA 8000 al momento della loro assunzione come è avvenuto per il personale assunto a marzo 2011 per sostituzione maternità.
8	3.4 L'azienda ha stabilito dei sistemi per individuare, evitare o intervenire contro potenziali minacce alla salute ed alla sicurezza di tutto il personale;	SI X	NO	E' stato elaborato il DVR aggiornato a Aprile 2011 per tutte le sedi della farmacie Comunali di Pisa SpA
9	3.5 L'azienda ha provveduto, per l'utilizzo da parte di tutto il personale. servizi igienici puliti, l'accesso all'acqua potabile, e, se appropriate, strutture igieniche per il deposito di alimenti;	SI X	NO	
10	3.6 L'azienda ha assicurato che i dormitori, se forniti al personale. siano puliti, sicuri e soddisfino le esigenze basilari del personale.	SI	NO	Da marzo 2011 sono stati assunti 2 farmacisti con contratto di sostituzione per maternità con orario continuato (8-20);

AREA: Sistema di gestione per la Responsabilità sociale

ISPETTORE: RGQE GDV E.VALLINI

FUNZIONE AZIENDALE: _____

RESPONSABILE: _____

VERIFICA ORDINARIA

STRAORDINARIA

DATA _____

11	4.1 L'azienda ha rispettato il diritto di tutto il personale di organizzare e di iscriversi a sindacati di loro scelta e di contrattare collegialmente;	SI X	NO	Alla data della presente verifica i sindacati a cui risultano iscritti 34 di 55 dipendenti della Farmacie Comunali di Pisa sono la CGIL CISL UIL E COBAS (vedi scheda iscritti ai sindacati dipendenti)
12	4.2 L'azienda ha, nelle situazioni in cui il diritto alla libertà di associazione ed alla contrattazione collettiva siano limitate da leggi, agevolato formazioni parallele di associazioni indipendenti e libere e di contrattazione per tutto il personale;	SI X	NO	Sono presenti 2 RSA/RSU
13	4.3 L'azienda ha assicurato che i rappresentanti di tale personale non siano oggetto di discriminazione e che gli stessi abbiano accesso ai loro membri sul luogo di lavoro.	SI X	NO	
14	5.1 L'azienda non ha compiuto o appoggiato azioni discriminanti nell'assumere, nel compensare, nell'accesso all'addestramento, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento basate su razza, classe sociale, nazionalità d'origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza ad associazioni, od orientamenti politici;	SI X	NO	L'azienda ha intenzione di continuare a partecipare a progetti riguardanti i diritti per le pari opportunità con la Regione Toscana, la provincia di Pisa, le ASL e altri Enti Locali anche per quanto riguarda l'uso degli spazi interni dell'Azienda per comunicazioni sociali nell'ambito delle pari opportunità. A tale proposito a OTTOBRE 2011 l'Azienda Farmacie Comunali Pisa S.p.A, ha stipulato una convenzione con i Sindacati pensionati SPI-CGIL, FNP-CISL, UILP-UIL. La convenzione ha l'obiettivo di agevolare i soci iscritti offrendo loro alcuni servizi e prodotti parafarmaceutici di utilizzo frequente ad un prezzo vantaggioso. Sempre a ottobre Farmacie Comunali di Pisa ha siglato con CAF 50&PIU'e CAF MCL un accordo per fornire gratuitamente un servizio di "orientamento" ai clienti delle farmacie.
15	5.2 L'azienda non ha interferito con il diritto del personale di osservare principi o pratiche, o di soddisfare le esigenze relative alla razza, classe sociale, nazionalità d'origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza ad associazioni, od orientamenti politici;	SI X	NO	L'Organizzazione promuove una iniziativa in collaborazione con Audibel per l'effettuazione di uno screening gratuito sulla prova dell'udito

16	5.3 L'azienda non ha permesso comportamenti, incluso gesti- linguaggi e contatti fisici, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, abusivi o di sfruttamento.	SI X	NO	
17	6.1 L'azienda non ha utilizzato, o consentito punizioni corporali. Coercizioni fisiche o mentali, ed offese verbali.	SI X	NO	
18	7.1 L'azienda si è conformata alle leggi applicabili ed alle norme industriali sull'orario di lavoro: in ogni caso, al personale non deve essere richiesto, come regola generale, di lavorare più di 48 ore la settimana e deve essere dato almeno un giorno di riposo ogni sette giorni;	SI X	NO	Il contratto per i full time prevede un monte ore lavorativo di 38 ore a settimana con flessibilità del turno. Sono presenti anche due forme di part-time. Sono presenti inoltre forme di collaborazione a progetto e di inserimento
19	7.2 L'azienda ha assicurato che le ore straordinarie (oltre le 48 ore per settimana) non eccedano le 12 ore per dipendente per settimana, e che ciò non venga richiesto se non in circostanze eccezionali e per brevi periodi, e che tali ore siano sempre remunerate come ore straordinarie.	SI X	NO	Non viene generalmente effettuato lavoro straordinario. Quando effettuato viene recuperato o retribuito.
20	8.1 L'azienda ha assicurato che i salari pagati per un lavoro settimanale ordinario soddisfino almeno gli standard minimi legali od industriali e questi devono sempre essere sufficienti per soddisfare le esigenze basilari del personale in modo da garantire un reddito sufficiente;	SI X	NO	
21	8.2 L'azienda ha assicurato che detrazioni dai salari non vengano applicate per motivi disciplinari, e deve assicurare che la composizione tra salario e indennità sia dettagliata chiaramente e regolarmente per i lavoratori: l'azienda si è anche assicurata che i salari ed le indennità siano corrisposti in piena conformità a tutte le leggi applicabili e cline la retribuzione sia corrisposta o in contanti o con assegno, nel modo più conveniente ai lavoratori;	SI X	NO	Sono previste indennità per il lavoro notturno, festivo, notturno-festivo
22	8.3 L'azienda ha assicurato che non vengano stipulati o messi in atto contratti o accordi di falso apprendistato allo scopo di evitare di adempiere ai propri obblighi nei confronti del personale in base alle leggi applicabili che riguardano il lavoro e la legislazione sulla sicurezza sociale ed i regolamenti.	SI X	NO	

AREA: Sistema di gestione per la Responsabilità sociale

ISPETTORE: RGQE GDV E.VALLINI

FUNZIONE AZIENDALE: DIR

RESPONSABILE: J.FERNANDEZ

VERIFICA ORDINARIA

STRAORDINARIA

DATA

23	9.1 L'Alta Direzione ha definito la politica dell'azienda per la Responsabilità Sociale e le condizioni di lavoro per assicurare che essa: a) includa un impegno per conformarsi a tutti i requisiti di questa norma ed ai requisiti che l'azienda sottoscrive; b) includa un impegno per conformarsi alle leggi nazionali e ad altre applicabili, e per rispettare i strumenti internazionali elencati nella Sezione II e la loro interpretazione; c) includa un impegno al miglioramento continuo; d) sia efficacemente documentata, attuata, mantenuta, comunicata e sia accessibile in una forma comprensibile a tutto il personale, incluso direttori, funzionari, direzione, supervisori, e personale, che siano dipendenti diretti, a contratto o altrimenti rappresentanti dell'azienda; e) sia pubblicamente disponibile.	SI X	NO	Convalidata la Politica per la Responsabilità Sociale
----	---	---------	----	---

24	9.2 L'Alta Direzione ha periodicamente riesaminato l'adeguatezza, l'adattabilità e la continua efficacia della politica dell'azienda, delle procedure e dei risultati delle prestazioni rispetto ai requisiti di questa norma e ad altri requisiti che l'azienda sottoscrive. Le azioni correttive del sistema ed i miglioramenti sono stati attuati dove appropriato?	SI X	NO	Con cadenza semestrale.
----	--	---------	----	-------------------------

AREA: Sistema di gestione per la Responsabilità sociale

ISPETTORE: RGQE GDV E.VALLINI

FUNZIONE AZIENDALE: RGQE

RESPONSABILE:

VERIFICA ORDINARIA

STRAORDINARIA

DATA

25	9.3 L'azienda ha nominato un rappresentante dell'azienda di grado elevato che, senza riguardo ad altre responsabilità, deve assicurare che i requisiti di questa norma siano soddisfatti?	SI X	NO	Vallini Elisa nominata a 31/12/2009
26	9.4 L'azienda ha provveduto che il personale non direttivo scelga un rappresentante tra il proprio gruppo per facilitare la comunicazione con il rappresentante dell'azienda sulle questioni inerenti a questa norma?	SI X	NO	RLS SA8000 è stato nominato il 10 febbraio 2011 nella persona di Giorgia Bumma.
27	9.5 L'azienda ha assicurato che i requisiti di questa norma siano compresi ed attuati a tutti i livelli dell'organizzazione; i metodi devono includere, ma non sono limitati a: a) chiara definizione di ruoli, responsabilità ed autorità; b) addestramento di dipendenti nuovi a tempo determinato o indeterminato con retribuzione; c) addestramento periodico e programmi di informazione per i dipendenti in forza; d) monitoraggio continuo delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi attuati per soddisfare la politica dell'azienda ed i requisiti di questa norma.	SI X	NO	L'organizzazione attua questo punto della norma attraverso la formazione ai dipendenti in materia di SA 8000 (sia frontale che tramite materiale informativo cartaceo o in formato elettronico) e attraverso l'effettuazione e l'analisi dei risultati derivanti dai questionari di rilevazione del clima aziendale.
28	9.6 L'azienda ha stabilito e mantenuto appropriate procedure per valutare e selezionare i fornitori in base alle loro capacità di soddisfare i requisiti di questa norma?	SI X	NO	Vedi procedura Sistema Qualità-Etica sulla Selezione e Valutazione Fornitori
29	9.7 L'azienda ha mantenuto appropriate registrazioni dell'impegno preso dai fornitori riguardo la Responsabilità Sociale, incluso ma non limitato a, l'impegno scritto dei fornitori per: a) conformarsi a tutti i requisiti di questa norma (incluso questa clausola); b) partecipare alle attività di monitoraggio dell'azienda come richiesto; c) rimediare prontamente a qualsiasi non conformità identificata rispetto ai requisiti di questa norma; d) informare prontamente e completamente l'azienda di qualsiasi e di tutte le relazioni commerciali rilevanti con altri fornitori e subfornitori;	SI X	NO	Su un totale di 47 fornitori sono tomati compilati e firmati 47 questionari con la relativa sottoscrizione all'impegno di rispetto dei requisiti SA 8000 E' stato aggiornato l'elenco dei fornitori inserendo anche la voce dei fornitori che sono stati verificati dalla nostra organizzazione. In data 29.02.2012 è stata programmata la visita ispettiva presso un fornitore delle FCP alla Ditta AbiogenFarma SpA.
30	9.8 L'azienda conserva una documentazione adeguata atta ad evidenziare che i requisiti di questa norma siano stati soddisfatti dai fornitori e dai subfornitori?	SI X	NO	

31	<p>9.9 Laddove l'azienda riceva, gestisca o promuova merce e/o servizi da parte di fornitori/subcontrattisti o subfornitori definiti come lavoratori a domicilio, deve intraprendere opportune azioni per assicurare che per i lavoratori a domicilio sia assicurato un livello di protezione in linea con quanto stabilito da questa norma per il personale direttamente dipendente.</p> <p>Tali azioni devono includere ma non essere limitate a: stabilire contratti di fornitura scritti, legalmente riconosciuti, che richiedano la conformità ai requisiti minimi (in accordo ai requisiti di questa norma); assicurare che i requisiti scritti previsti dal contratto siano compresi ed attuati dai lavoratori a domicilio e da tutte le altre parti coinvolte nel contratto di fornitura; mantenere, presso la sede dell'azienda, registrazioni dettagliate in merito all'identificazione dei lavoratori a domicilio, alla quantità di merce prodotta/servizio erogato e/o alle ore lavorate da ogni lavoratore a domicilio; frequenti attività di monitoraggio annunciate e non annunciate per verificare la conformità con i termini del contratto di fornitura.</p>	SI X	NO	Non sono presenti né previsti lavoratori a domicilio
32	<p>9.10 L'azienda indaga, indirizza e risponde alle problematiche dei dipendenti e delle altre parti interessate riguardo la conformità non conformità della politica dell'azienda e/o ai requisiti di questa norma: l'azienda deve astenersi da azioni disciplinari, dal licenziare o anche dal discriminare qualunque dipendente per ottenere informazioni riguardanti l'osservanza di questa norma?</p>	SI X	NO	
33	<p>9.11 L'azienda attua azioni di rimedio e correttive ed alloca adeguate risorse appropriate alla natura e gravità di qualsiasi non conformità identificata rispetto alla politica dell'azienda e ai requisiti di questa norma?</p>	SI	NO	Dal 17/05/2011 sono stati assunti 2 nuovi dipendenti per sostituzione maternità
34	<p>9.12 L'azienda ha stabilito e mantenuto delle procedure per comunicare regolarmente a tutte le parti interessate dati ed altre informazioni riguardanti le prestazioni inerenti ai requisiti di questo documento, incluso, ma non limitato ai risultati del riesame della Direzione ed alle attività di monitoraggio?</p>	SI X	NO	<p>La comunicazione interna avviene mediante i seguenti strumenti: -comunicazioni verbali; -comunicazioni scritte (lettere, materiale informativo, ecc.); -posta elettronica; -riunioni periodiche con il personale</p> <p>La comunicazione esterna avviene mediante i seguenti strumenti: -comunicazioni scritte (lettere, fax, ecc.); -posta elettronica; -sito internet aziendale (www.sogerfarm.it);</p>
35	<p>9.13 Quando richiesto dal contratto, l'azienda ha fornito informazioni adeguate e l'accesso alle parti interessate che desiderano verificare la conformità ai requisiti di questa norma; inoltre ove previsto dal contratto, simili informazioni e l'accesso devono anche essere permessi dai fornitori e subfornitori dell'azienda attraverso l'inserimento di tale requisito nei contratti d'acquisto dell'azienda stessa?</p>	SI X	NO	
36	<p>9.14 L'azienda conserva appropriate registrazioni per dimostrare la conformità ai requisiti di questa norma?</p>	SI X	NO	

REPORT DELLA VERIFICA ISPETTIVA DEL 25.05.2011		
Auditor:	Elisa Vallini	
Punto della norma	Descrizione	Rilievo
9.4	Non risulta ancora effettuata la formazione relativa a antincendio e primo soccorso che deve ancora essere programmata.	OSSERVAZIONE
9.5	La valutazione della soddisfazione dei dipendenti non è stata ancora effettuata per i motivi descritti nella relazione riguardante l'analisi del clima interno	OSSERVAZIONE
9.7	E' ancora da programmare una delle verifiche ispettive da effettuare presso uno dei fornitori individuati, mentre l'altra è stata programmata ma ancora da svolgere.	OSSERVAZIONE

Firma Auditor

