


 <b>FARMACIE COMUNALI PISA</b>	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b> Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	

## BILANCIO SA 8000

### Indice

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>1</b>
PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'	2
CERTIFICAZIONI	3
DEFINIZIONI	3
IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E DELLE LORO ASPETTATIVE	4
POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	5
<b>BILANCIO SA 8000</b>	<b>8</b>
1. LAVORO INFANTILE	8
2. LAVORO OBBLIGATO	9
3. SALUTE E SICUREZZA	10
4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	12
5. DISCRIMINAZIONE	13
6. PRATICHE DISCIPLINARI	14
7. ORARIO DI LAVORO	14
8. RETRIBUZIONE	15
9. SISTEMA DI GESTIONE	15

	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b>
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509

## PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'

Farmacie Comunali Pisa S.p.A. nasce il 22/4/03, attiva dal 01 Giugno 2003 per la volontà del Comune di Pisa, già titolare di cinque farmacie sul territorio comunale, di individuare un percorso ed una esperienza di maggiore flessibilità e autonomia gestionale, che possa consentire una valorizzazione del patrimonio ed un miglioramento della qualità dei servizi. Ad oggi le farmacie sono 6.

La decisione di costituire una società per azioni che gestisse le cinque farmacie comunali, attraverso la condivisione diretta e partecipativa alla compagine sociale anche degli stessi dirigenti farmacisti già dipendenti, è maturata dopo un lungo percorso politico e amministrativo che, nel tempo, ha teso a scartare altre eventualità di privatizzazione parziale o completa del patrimonio pubblico e sociale.

La nuova società per azioni è stata quindi costituita con una quota di maggioranza pubblica del Comune di Pisa pari al 95% del capitale sociale ed una quota del 5% destinata ai dieci farmacisti che hanno espresso la volontà di assumere la carica di socio.

Peraltro i due elementi che hanno maggiormente caratterizzato il rapporto del socio di maggioranza con la nuova società, sono individuabili nel fatto che le autorizzazioni commerciali delle cinque attività rimangono di proprietà del Comune di Pisa, avendo questo stipulato con la S.p.A. un contratto di affitto aziendale ventennale, e nel fatto che gli utili, per la quota spettante all'Ente Locale, che potranno derivare dalla gestione saranno interamente destinati alla spesa sociale.

Questi due aspetti assumono rilevante importanza in quanto se da un lato il Comune di Pisa ha così garantito un canone di affitto di azienda esattamente predeterminato, dall'altro il 95% degli utili della nostra Società ritornano sul territorio, attraverso il Comune di Pisa, in interventi sociali a favore della cittadinanza.


La scelta del Comune di Pisa di costituire la società per azioni, aveva anche l'obiettivo di dare attuazione ad un piano industriale che consentisse una valorizzazione dei punti vendita ed una maggiore redditività finalizzata al finanziamento di interventi sociali.

La nostra società ha quindi operato immediatamente, con investimenti importanti, dal punto di vista qualitativo e funzionale, per garantire la piena attuazione del piano industriale con l'obiettivo di adeguare gli spazi di vendita e gli arredi per garantire nel tempo una crescita economica abbinata ad una migliore e superiore qualità e quantità di servizi erogabili agli utenti.

La Società, con sede legale e uffici amministrativi situati in Pisa - 56135 - Via Lucchese n.15, dispone di cinque farmacie denominate:

- Farmacia Comunale 1, piazza Giusti Pisa
- Farmacia Comunale 2, via XXIV Maggio Pisa
- Farmacia Comunale 3, via Battelli Pisa
- Farmacia Comunale 4, piazzale Donatello Pisa
- Farmacia Comunale 5, via Niccolini Pisa
- Farmacia comunale 6 presso Aeroporto Galilei

Alla data di emissione del Manuale le risorse impiegate stabilmente sono costituite da un numero totale di 48 dipendenti di cui 9 soci farmacisti.

 <b>FARMACIE COMUNALI PISA</b>	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b>
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509

## CERTIFICAZIONI

Il percorso intrapreso ha portato FC Pisa SpA a conseguire sia la certificazione ISO 9001:2000, nel Giugno 2006, sia la certificazione SA 8000:2000 relativa alla Responsabilità Sociale nel Luglio 2006. In seguito sono state adeguate le norme alle nuove edizioni 2008 e a dicembre 2010 è stata ottenuta anche la certificazione per la sicurezza secondo lo standard OHSAS 18001:2007. Il presente Bilancio SA 8000 è lo strumento di cui FC Pisa SpA ha deciso di dotarsi con lo scopo di fornire agli Stakeholder e a chiunque sia interessato, un mezzo sintetico di evidenziazione del rispetto dei singoli requisiti della Norma SA 8000 adottata in azienda. La redazione del Bilancio SA 8000 ha cadenza annuale, così da evidenziare l'andamento temporale dei parametri interni presi in considerazione e del loro confronto con valori esterni medi presi come riferimento.

Il presente Bilancio SA 8000 è sottoscritto dall'Amministratore Delegato di FC Pisa SpA, dai Rappresentanti per la Responsabilità Sociale dei Lavoratori ed è reso disponibile agli Stakeholders ed al pubblico attraverso la sua pubblicazione sul sito internet del Comune di Pisa sito Aziende esternalizzate ([www.farmaciecomunali.pisa.it](http://www.farmaciecomunali.pisa.it)).

## DEFINIZIONI

Valgono le definizioni riportate nel Manuale Qualità secondo la Norma ISO 9001 oltre alle seguenti:

**AZIENDA:** il complesso di qualsiasi organizzazione e organismo economico responsabile dell'implementazione dei requisiti della Norma SA 8000, incluso tutto il personale (amministratori, dirigenti, management, super visori dell'organico non dirigenziale, sia esso assunto direttamente, a contratto o altrimenti rappresentante dell'Azienda);

**FORNITORE O SUB-APPALTATORE:** una entità commerciale che fornisce all'azienda beni e / o servizi finiti o semilavorati che sono utilizzati per la produzione dei beni e / o servizi dell'azienda  
**SUB FORNITORE:** un entità commerciale nella catena di fornitura che fornisce i fornitori o l'azienda stessa di beni e / o servizi finiti o semilavorati che sono utilizzati per la produzione dei beni e / o servizi dei fornitori o dell'azienda.

**AZIONE DI RIMEDIO:** azione intrapresa per porre rimedio nei confronti di precedenti lavoratori o impiegati per pregresse violazioni dei diritti dei lavoratori come previsto dalla SA 8000

**AZIONE CORRETTIVA:** la realizzazione di un cambio di sistema o di una soluzione per garantire un rimedio immediato e continuativo a una non conformità.

**DISABILE:** una persona disabile è "qualcuno che sperimenta significativi svantaggi, al momento di una assunzione, come risultato di una menomazione medica o fisica".

**CIRCOSTANZE ECONOMICHE ECCEZIONALI:** periodo temporaneo di grosso o scarso volume di attività o di lavoro intensivo dovuto a condizioni di emergenza e/o condizioni imprevedibili


**STAKEHOLDER:** individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'Azienda;

**BAMBINO:** qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel quale caso si applica l'età più alta. Se, comunque la legge sull'età minima stabilisce 14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i paesi in via di sviluppo che aderiscono alla convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa;

**GIOVANE LAVORATORE:** qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito ma inferiore ai 18 anni;

**LAVORO INFANTILE:** qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata della definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146;

**LAVORO OBBLIGATO:** ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto la minaccia di una qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente;

 FARMACIE COMUNALI PISA	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b>
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509

AZIONE DI RIMEDIO PER I BAMBINI: ogni forma di sostegno e azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito;

LAVORATORE A DOMICILIO: una persona che svolge, per conto di una organizzazione, sotto contratto diretto o indiretto, al di fuori dei locali dell'organizzazione, dietro remunerazione, un lavoro il cui risultato sia un bene o un servizio, come specificato dalla organizzazione, indipendentemente da chi fornisce i mezzi, i materiali e/o altri elementi utilizzati;

BILANCIO SA 8000: documento redatto al fine di proporre indicatori chiari e significativi del rispetto, nella gestione aziendale, di ogni singolo requisito della norma SA8000, la cui conformità sia certificata da un organismo di parte terza;

PRS: Procedura Responsabilità Sociale;

IORS: Istruzioni Operative Responsabilità Sociale.

## IDENTIFICAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E DELLE LORO ASPETTATIVE

### STAKEHOLDER INTERNI:


- o Azionisti
- o Dipendenti
- o Management

Le aspettative da questi attese come risultato della adozione della norma SA8000 possono così essere sintetizzate:

- Preservare la credibilità e la reputazione dell'Azienda, allo scopo di dare evidenza oggettiva del rispetto dei diritti umani dei lavoratori, mediante un sistema di gestione della responsabilità sociale, con il fine di confermare la rispettabilità della Azienda;
- Generare maggiore fiducia da parte degli utenti e delle organizzazioni sociali, dimostrando il rispetto di principi etici e sociali;
- Migliorare i rapporti con le istituzioni facilitando le relazioni con gli Enti deputati al controllo di specifici adempimenti (previdenza, assistenza, controllo della sicurezza);
- Controllare la correttezza sociale dei propri fornitori
- Migliorare il clima aziendale tramite maggiore tutela dei lavoratori ed il coinvolgimento degli stessi nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento delle condizioni di lavoro.

### STAKEHOLDER ESTERNI:

- o Fornitori
- o Clienti
- o Consumatori e loro associazioni
- o Istituzioni pubbliche
- o Organizzazioni sindacali
- o Gruppi ambientalisti e umanitari
- o Associazioni non governative
- o Mass media
- o Opinione pubblica

 FARMACIE COMUNALI PISA	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b> Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	

Le aspettative degli Stakeholder esterni, seppur variegata e dipendenti dai ruoli specifici che ognuno di essi assume nei confronti di FC Pisa SpA, possono essere sintetizzate nella consapevolezza di interagire con una azienda la cui attenzione alla Responsabilità Sociale e' manifesta, certificata da organismi indipendenti e continuamente dimostrata tramite il presente Bilancio SA 8000.

## **POLITICA PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE**

L'Azienda Farmacie Comunali Pisa S.p.A., consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità verso la collettività, vuole caratterizzarsi come operatore eccellente per quanto riguarda la propria responsabilità sociale.

L'Azienda crede che il riconoscimento del suo costante impegno in termini di responsabilità sociale, ossia della sua attenzione al rispetto dei "principi etici" nelle fasi di realizzazione ed erogazione dei servizi di riferimento, sia di fondamentale importanza. Pertanto si impegna alla realizzazione, mantenimento e sviluppo di un **Sistema gestionale di Responsabilità Etica**, rispondente alle disposizioni della **Norma internazionale Social Accountability 8000**.


Attraverso la Politica di seguito riportata, l'Alta Direzione dell'Azienda comunica, all'interno ed all'esterno dell'Azienda, che intende operare con metodi e sistemi che favoriscano lo sviluppo di un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi locali e internazionali - Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e dei diritti umani (ONU)- .

L'Alta Direzione si prefigge le finalità che vengono di seguito elencate e che dovranno essere condivise e considerate da tutta l'organizzazione dell'Azienda:

- considerare i propri **DIPENDENTI** come una risorsa strategica, garantendo il rispetto dei loro diritti e promuovendone lo sviluppo professionale e personale;
- considerare i propri **FORNITORI** come partner, non solo per la realizzazione delle attività dell'Azienda ma anche per quanto riguarda condivisione della responsabilità sociale;
- considerare i propri **UTENTI** come elemento fondamentale del successo dell'Azienda, lavorando per la loro soddisfazione anche riguardo alle regole di responsabilità sociale.

A tale fine è un impegno formale dell'Azienda quello di:

- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalla Norma SA 8000:2001;
- conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili e agli altri requisiti ai quali l'Azienda aderisce, ivi inclusi il D.Lgs. 626/94 relativo alla sicurezza sul posto di lavoro e il D.Lgs. 196/03 in materia di riservatezza e trattamento dei dati personali, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la responsabilità sociale, definendo – nell'ambito delle riunioni di riesame della direzione – Gli obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del presente Bilancio Annuale SA 8000. E' volontà dell'Azienda che i principi di responsabilità sociale siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della propria attività;
- mettere a punto un efficiente ed efficace sistema di comunicazione che assicuri sia all'organizzazione dell'Azienda che a tutte le Parti Interessate di poter costruttivamente contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale;

 <b>FARMACIE COMUNALI PISA</b>	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b>
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509

- eseguire una continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate e garantire un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.

L'adeguatezza della Politica per la Responsabilità Sociale viene valutata dall'Alta Direzione durante lo svolgimento dei suddetti riesami della Direzione ed a fronte delle strategie complessive aziendali attualmente o successivamente stabilite.

A tale scopo sia l'ambiente di lavoro interno che la catena di fornitura devono garantire il rispetto dei seguenti requisiti:

#### CONDIZIONI DI LAVORO FONDAMENTALI

- Rispetto della libertà e della dignità dei dipendenti;
- E' proibito il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore.

#### LAVORO INFANTILE E MINORILE Convenzioni 138 – 182 ILO - Regolamento 146 ILO

- Rifiuto dell'impiego di lavoro infantile, e minorile in genere, nel ciclo delle attività;
- E' proibito l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro li distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare;
- Nel caso in cui l'Azienda dovesse trovare a lavorare giovani lavoratori, deve in ogni caso assicurare loro la possibilità di frequentare la scuola in modo tale che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasferimenti non superi le 10 ore al giorno;
- L'impiego di manodopera minorile non deve comunque rappresentare un mezzo di sfruttamento economico, non deve esporli a rischi relativi alla loro salute e sicurezza, né attentare al loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale e sociale.

#### LAVORO COATTO Convenzione 29 - Convenzione 105 ILO

- Rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o coatto;
- ( E' proibito impiegare personale contro la propria volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.

#### SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI Convenzione 155 - Regolamento 164 ILO

- ( E' garantito il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro;
- ( l'Azienda mette a disposizione un posto di lavoro sicuro e salubre, con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato;
- ( l'Azienda ha nominato un Rappresentante Lavoratori Sicurezza che ha il compito di supervisionare le prescrizioni previste dalla valutazione dei rischi.


#### LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE Convenzione 87 - Convenzione 98 ILO

- Rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva;
- L'Azienda non ostacolerà l'elezione di rappresentanti sindacali o l'iscrizione ai sindacati ai propri dipendenti;
- I rappresentanti sindacali non saranno discriminati e sarà promossa la contrattazione collettiva.

#### ORARIO DI LAVORO E SALARIO

- Diritto ad un salario dignitoso e ad un orario di lavoro corretto;



	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b>
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509

- L'Azienda garantisce il riconoscimento dello stipendio previsto dalla legislazione vigente, assicurandosi che sia più che sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a tutta la famiglia;
- Il lavoro non deve superare le 48 ore settimanali, compreso lo straordinario; questo deve essere effettuato solo in casi eccezionali. In ogni caso verrà garantito almeno 1 giorno libero alla settimana.

#### PARITA' DI SALARIO E DISCRIMINAZIONE Convenzioni 100 - 111 -177 ILO

- Diritto ad un salario uguale tra uomo e donna e assenza di discriminazione;
- E' vietata qualsiasi scorrettezza che pregiudichi il diritto alla parità di salario tra uomo e donna a parità di mansione svolta. Il diritto di pari opportunità deve essere rispettato anche in fase di assunzione o dimissione e in caso di promozione e formazione;
- E' vietata qualsiasi forma di discriminazione, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, l'età, la religione, l'opinione politica, la nazionalità o la classe sociale.


#### SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

In tema di monitoraggio e miglioramento continuo l'Azienda si impegna a:

- Definire ed aggiornare costantemente la presente "Politica di Responsabilità Sociale" e applicare tutti i requisiti della norma SA 8000, oltre che tutte le norme nazionali ed internazionali;
- Definire in modo chiaro e documentato i ruoli, le responsabilità e le autorità del proprio personale;
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed apportare azioni correttive o preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuo;
- Documentare le prestazioni relativamente a tutti i requisiti della norma, attraverso registrazioni appropriate e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia del Sistema SA 8000;
- Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti della norma;
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità;
- Nominare un rappresentante della direzione e favorire la nomina di un rappresentante dei lavoratori per la SA8000.

La continua implementazione di un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale permetterà inoltre all'Azienda di raggiungere i seguenti macro-obiettivi:

- forte credibilità presso i propri clienti, fornitori, dipendenti e soci;
- trasparenza, nei confronti degli enti locali (Comune, Regione, Provincia) ed per gli Enti di controllo statali (Fisco, Ispettorato del lavoro, ASL);
- miglioramento continuativo dell'efficacia del Sistema;
- miglioramento continuo e innovazione dei servizi offerti;
- rispetto di tutti i requisiti legali e in ambiti regolamentati relativi al servizio offerto e all'attività svolta;
- formazione, addestramento e qualificazione del personale;
- coinvolgimento dei propri fornitori e successivamente dei clienti nel proprio impegno alla diffusione della cultura di responsabilità sociale.

 FARMACIE COMUNALI PISA	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b>
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509

Inoltre vengono definiti annualmente degli obiettivi per la Responsabilità Sociale misurabili e quantificabili, che verranno esplicitati e monitorati durante le fasi di riesame da parte della Direzione e che vengono esposti anche nel presente Bilancio SA 8000.

L'Azienda intende, come già detto, coinvolgere nel sistema di Responsabilità Sociale anche la sua catena di fornitura; per fare ciò si propone degli obiettivi gradualmente che vanno dalla sensibilizzazione degli stessi fino alla piena conformità dei fornitori a tutti i requisiti di Responsabilità Sociale.

La prima attività è comunque quella di sensibilizzazione del territorio, tramite diffusione di materiale informativo anche sul proprio sistema di responsabilità sociale (politica, riesame ecc.) ed organizzazione di eventi (seminari ecc.).

Tutto il personale è tenuto ad attuare il Sistema, a diffonderne la conoscenza ed a monitorare sistematicamente le attività operative, in modo da operare con adeguata competenza riguardo alle prescrizioni qualitative del servizio offerto ed alle modalità operative definite nelle procedure stabilite.


Tutto il personale è impegnato a perseguire il continuo miglioramento nello sviluppo delle proprie attività, nel quadro della presente politica e delle direttive aziendali.

## **BILANCIO SA 8000**

### **1. LAVORO INFANTILE**

**OBIETTIVO 2011:** Mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzazione di lavoro infantile nè minorile. La Società ha partecipato ed intende continuare a partecipare a campagne di promozione della salute. 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.



 <b>FARMACIE COMUNALI PISA</b>	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b> Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	

A luglio 2010 e anche per luglio 2011 la Società ha effettuato e ha intenzione di effettuare una convenzione con la libreria Athena di Pisa per una riduzione del prezzo dei libri scolastici.

Con il CUS Pisa è tuttora valida la convenzione è stata siglata per i bambini appartenenti a famiglie dipendenti delle FC Pisa SpA.

La società intende anche fornire il proprio patrocinio per eventuali comunicazioni sociali per la sensibilizzazione dei diritti dei minori.

Per gli anni 2010-2011 è stata effettuata una convenzione con i militari della 46° brigata aerea per l'acquisto a condizioni agevolate di parafarmaci.

Per gli anni 2010-2011 è stata effettuata una convenzione con l'associazione oncologica pisana gruppo donna per l'acquisto a condizioni agevolate di parafarmaci

## INTRODUZIONE

Non esistono in azienda bambini lavoratori, ne' giovani lavoratori, intesi come da definizione della norma SA 8000 (da 14 a 18 anni).


OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Mantenimento dell' attuale situazione di non utilizzazione di minori	Patrocinio di iniziative pubblicitarie contro il lavoro minorile.	Tutti i lavoratori	Entro dicembre 2011	Rappresentante SA 8000 per la Direzione/ RGQE	N. iniziative pubblicitarie
Supporto di iniziative di sensibilizzazione contro il lavoro infantile	Comunicazione Sociale attraverso spazi	Messa a disposizione delle vetrine per campagna informativa	Entro dicembre 2011	Rappresentante SA 8000 per la Direzione/RGQE	n. locandine comunicazione sociale

## 2. LAVORO OBBLIGATO

OBIETTIVO 2011: Continuare ad evitare la presenza di qualunque forma di lavoro obbligato

### INTRODUZIONE

Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in azienda è assolutamente non obbligato, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda.

 <b>FARMACIE COMUNALI PISA</b>	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b> Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	

### Depositi

I lavoratori di Farmacie Comunali Pisa SpA non lasciano e non hanno lasciato in deposito all'Azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

### Guida all'impiego

Il personale delle Farmacie Comunali di Pisa SpA al momento dell'assunzione viene informato sulle modalità per dare le dimissioni, riceve e sottoscrive per accettazione tutta la documentazione sulla normativa dell'Azienda e sulle norme di comportamento.

### Anticipi Stipendio

L'Azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti; e non intende farlo con la sola esclusione di anticipi sul TFR.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Evitare l'uso di lavoro obbligato	Monitoraggio assenza lavoro obbligato	Rappresentanti dei lavoratori per la Responsabilità Sociale	continuo	Rappresentante SA8000 per la Direzione/RGQE	n° di reclami o denunce per presenza in azioni di lavoro obbligato

## **3. SALUTE E SICUREZZA**

**OBIETTIVO 2011:** Prevenzione degli infortuni e prosecuzione dell'effettuazione delle visite mediche al proprio personale con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato e anche altri tipi di collaborazioni.


Continuare ad effettuare formazione sulle tecniche di pronto soccorso e antincendio.

A dicembre 2010 L'Organizzazione ha ottenuto la certificazione secondo lo standard OHSAS 18001:2007

L'obiettivo è quello di mantenere tale standard relativo al Sistema di Gestione sulla Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro.

L'Organizzazione si fissa inoltre l'obiettivo di revisionare per tutte le sedi delle FCP la valutazione sul rischio chimico entro la fine del 2011.

L'Organizzazione si fissa inoltre l'obiettivo di revisionare per tutte le sedi delle FCP la valutazione sullo stress lavoro correlato entro la fine del 2011

 <b>FARMACIE COMUNALI PISA</b>	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b>
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509

## INTRODUZIONE

L'azienda, in riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale (Testo Unico), si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo e che rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.

E' stato nominato dalla CGIL, mediante elezione (loro comunicazione del 26/04/2004), il rappresentante dei lavoratori della sicurezza (RLS) di seguito indicato:

- Francesco Lorenzini

### Sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Azienda si adopera per garantire le misure necessarie a prevenire per quanto possibile incidenti e danni alla salute dei lavoratori durante lo svolgimento del loro lavoro; l'evidenza di tale impegno concerne diversi aspetti:

- ⇒ il piano di adeguamento alla legge L.81 2008 e successive modifiche e integrazioni realizzato e monitorato dal RSPP dell'Azienda nonché controllato nella sua applicazione dai RLS, ai quali è data la possibilità di intervenire con azioni propositive; è presente inoltre un piano sanitario di prevenzione alla salute dei lavoratori;
- ⇒ la predisposizione dei piani di evacuazione ed antincendio, nelle sedi di lavoro ove previsto dalla normativa con esposte le planimetrie con i percorsi di fuga;
- ⇒ la valutazione dei rischi aggiornata per ogni sito aziendale.

Per quanto detto si fa presente che, in seguito all'aggiornamento del documento sulla valutazione del rischio chimico deve essere programmata una simulazione di evacuazione del personale nei locali aziendali delle Farmacie per le prove antincendio; e sono stati programmati interventi formativi e di addestramento sulla sicurezza, antincendio e prevenzione e protezione contro gli infortuni e per l'utilizzazione dei DPI

### Infortuni e malattie

Non si sono registrati infortuni sul lavoro dalla data di costituzione 01.06.03 ad oggi.


L'assenza per malattia è imputabile alla stagionalità e risulta essere contenuta nei normali limiti statistici.

Tutti i dipendenti mandati a visita sono stati catalogati dal medico competente in cartelle mediche personali e conservate presso lo Studio Medico del MC.

### Attività Prevenzione e Formazione

Negli anni 2007 – 2010 si è avuto un netto miglioramento degli ambienti di lavoro e delle condizioni di sicurezza, in quanto sono state realizzate le ristrutturazioni di sedi già esistenti e una completamente rinnovata.

Tutti i nuovi assunti ricevono apposito materiale didattico/informativo predisposto ad hoc in materia di sicurezza e salute, di aspetti comportamentali da tenere nello svolgimento del proprio lavoro. Sono

 FARMACIE COMUNALI PISA	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b> Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	

pianificati momenti di formazione/informazione ed addestramento di tutto il personale secondo quanto previsto dall I. 81 del 2008 e successive modifiche e integrazioni.

Sono inoltre stati aperti 2 studi medici uno nel 2010 e uno maggio 2011.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Prevenzione della frequenza degli infortuni	Redazione di un piano per il miglioramento della sicurezza, concordato con l' RLS	Gruppo di lavoro per la raccolta e la elaborazione dei dati	Continuo	Rappresentante servizio Prevenzione e Protezione	Indice di frequenza relativa agli infortuni del personale
Continuare ad effettuare visite mediche periodiche ai propri dipendenti	Raccolta dati relativi alle visite mediche effettuate	Medico competente	Entro fine 2011	Rappresentante servizio Prevenzione e Protezione	Indice frequenza visite
Effettuare formazione sulle tecniche di pronto soccorso	Calendario attività formativa	Medico competente	Entro fine 2011	Rappresentante servizio Prevenzione e Protezione	Indice frequenza formazione

#### 4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

OBIETTIVO 2011: Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.

##### INTRODUZIONE


L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire liberamente ai sindacati ed il diritto alla contrattazione collettiva. Nel corso degli ultimi anni la percentuale di iscritti è incrementata fino a raggiungere valori intorno al 60%.

I rappresentanti sindacali comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro.

Appositi spazi saranno resi disponibili nelle bacheche aziendali su richiesta dei sindacati per affiggere comunicazioni, avvisi ecc.

Nel 2010 le giornate di permesso sindacale (per assemblea sindacale) sono state complessivamente 3 per la ditta.

##### Sindacalizzazione

 <b>FARMACIE COMUNALI PISA</b>	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b> Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	

Iscrizioni sindacali Giugno 2008: 18  
Iscrizioni sindacali Giugno 2009: 20  
Iscrizioni sindacali Dicembre 2010: 29

Non si è verificata alcuna adesione a scioperi nazionali.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Continuare a consentire l'esercizio della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva	Monitoraggio assenza limitazioni della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva	Rappresentanti dei lavoratori per la Responsabilità Sociale E Rappresentanti sindacali	continuo	Rappresentante SA 8000 per la Direzione	n° di reclami o denunce limitazioni e mancato esercizio della libertà dell'associazione e del diritto alla contrattazione collettiva

## 5. DISCRIMINAZIONE

OBIETTIVO 2011: 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.

### INTRODUZIONE

L'Azienda non attua alcun tipo di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori, garantisce pari opportunità a tutti i dipendenti e non attua né permette interferenze nella loro vita privata.

Effettuazione di un accordo sindacale per l'integrazione del 20% della retribuzione in caso di maternità prevista dall'INPS che è pari pari all'80%.

### PRESENZA FEMMINILE

La presenza femminile in azienda è nettamente superiore a quella maschile.


Donne: 41

Uomini: 9

Totale: 47

Negli incarichi di direttore di farmacia la presenza femminile risulta essere pari 4 su 6.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Pubblicizzazione dei diritti di pari			Entro 2011	RGQE	n.locandine o comunicazione

 <b>FARMACIE COMUNALI PISA</b>	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b> Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	

opportunità					sociale
Continuare a collaborare per progetti RAIL			Entro 2011	DIR	n. progetti RAIL/anno

## 6. PRATICHE DISCIPLINARI

OBIETTIVO 2011: Monitorare il clima aziendale con indagini di customer satisfaction attraverso l'elaborazione di un questionario maggiormente idoneo per la realtà aziendale e allegato alla busta paga.

### INTRODUZIONE

L'azienda Farmacie Comunali Pisa SpA non presenta un codice disciplinare che descriva procedure disciplinari esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione tra i collaboratori

#### Reclami

E' messa a disposizione del personale dipendente una cassetta per l'eventuale deposito di reclami scritti e anonimi, tuttavia non sono presenti reclami  
Sono possibili anche altre vie di comunicazione che garantiscono l'anonimato del dipendente.

#### Indagine clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione della soddisfazione dei dipendenti, nel 2011 è l'indagine è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc distribuito ai lavoratori con le buste paga e raccolto dopo qualche giorno in maniera anonima.  
E' stata effettuata l'analisi dei risultati e l'Azienda sta attuando le misure ritenute opportune per il rimedio.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Continuare a monitorare il clima interno	RACCOLTA QUESTIONARI	Tutti i dipendenti	Entro fine2011	RGQE	n. questionari negativi sul totale

## 7. ORARIO DI LAVORO

OBIETTIVO 2011: Continuare ad evitare il ricorso al lavoro straordinario.


Consentire il recupero delle ore lavorative effettuate al di fuori dell'ordinario se richiesto oppure retribuito in busta paga.

### INTRODUZIONE

La durata della attività lavorativa è fissata, come da contratto, in n. 38 ore settimanali. Il superamento delle 50 ore settimanali è denunciato alla Direzione Provinciale del Lavoro secondo la normativa in materia (D.Lgs. n. 66/2003, D.Lgs. n. 13/2004).

Lo straordinario si verifica nelle seguenti condizioni:

- ⇒ circostanze eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale;
- ⇒ volontariamente accettato dai singoli lavoratori sulla base delle esigenze aziendali;

 FARMACIE COMUNALI PISA	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b> Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	

⇒ In linea con quanto stabilito dagli accordi integrativi concordati con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, il lavoro straordinario è remunerato il 35% in più rispetto a quello ordinario.

Attualmente non esiste alcun reclamo o segnalazione per imposizione aziendale di lavoro straordinario.

OBIETTIVO	AZIONE	RISORSE	TEMPO	RESPONSABILE	INDICATORE
Continuare ad evitare il lavoro straordinario	Organizzazione delle attività aziendali	Direzione responsabile del personale	Entro fine 2011	Direzione responsabile del personale	n° ore straordinario per dipendente
Consentire il recupero delle ore lavorative effettuate al di fuori dell'ordinario	Organizzazione delle attività aziendali	Direzione responsabile del personale	Entro fine 2011	Direzione responsabile del personale	n.ore recuperate sul n. straordinario effettuate

## 8. RETRIBUZIONE

### INTRODUZIONE

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal Contratto Collettivo Nazionale Aziende Farmaceutiche Speciali maggiorato da un benefit di 77 € per molti dipendenti. Annualmente viene dato un premio di fine anno in relazione al raggiungimento degli obiettivi e l'indennità tecnico professionale non obbligatoria.

#### Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato
- contratto di inserimento
- contratto di collaborazione a progetto

## 9. SISTEMA DI GESTIONE

OBIETTIVO 2008 Mantenimento della certificazione SA 8000:2008.


Attività di formazione sul Sistema di Responsabilità Sociale ai dipendenti storici ed a quelli di nuova assunzione attraverso corsi di formazione..

### INTRODUZIONE

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA 8000:2001, certificato nel Luglio 2006 e adeguato alla edizione 2008.

Ha conseguito la certificazione dopo quasi un anno dal momento in cui la Direzione Aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha



 <b>FARMACIE COMUNALI PISA</b>	<b>Sistema per la Responsabilità Sociale SA 8000</b>	<b>FARMACIE COMUNALI PISA SPA</b>
	<b>BILANCIO SA 8000 ANNO 2011</b>	Via Lucchese, 15 – 56100 Pisa Tel. 050/8311170 Fax 050/830848 C.F./P.I. 01650730509

iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

#### Attività di formazione

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro. Sono stati previsti ed attuati piani di formazione di tutto il personale, di ruolo, nuovo assunto o temporaneo. I corsi sono effettuati su varie tematiche fra cui salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sensibilizzazione alla norma SA8000 e alla certificazione del Sistema Qualità, aggiornamenti periodici sulla normativa, antincendio, pronto soccorso, utilizzazione dei DPI.

A tutto il personale è stato distribuito un manuale integrato esplicativo sulle norme ISO 9001-SA8000.

#### Riesame della Direzione

La Direzione dell'Azienda riesamina periodicamente la propria Politica di Responsabilità Sociale per ciò che riguarda in particolare:

- l'adeguatezza;
- l'appropriatezza;
- l'efficacia;

In tale occasione si valuta anche l'efficacia delle procedure aziendali e le opportunità di modifica e miglioramento degli obiettivi, della Politica per la Responsabilità Sociale e del Sistema di Gestione e si definiscono nuovi obiettivi necessari al miglioramento dell'efficacia ed efficienza del Sistema.

#### Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

L'Azienda ha stabilito, attraverso procedure che si basano sulla capacità di rispettare i requisiti della norma SA8000, le modalità per la selezione e la qualifica di fornitori/subappaltatori e subfornitori.

L'Azienda ha informato gli stessi del percorso intrapreso in materia di Responsabilità Sociale e di conseguenza ha richiesto, mediante la compilazione del questionario di autovalutazione, sia l'impegno a conformarsi ai requisiti della norma sia la disponibilità a ricevere verifiche. In proposito sono state previste ed effettuate verifiche ai fornitori da parte del responsabile degli acquisti coadiuvato da un consulente qualità. (Vedi allegato Rapporto di Verifica Ispettiva di seconda parte effettuata presso la Vivisol Srl in data 25 gennaio 2011)

#### Reclami e suggerimenti

Sono state predisposte cassette, attraverso le quali il personale può effettuare reclami o suggerimenti in forma anonima o nominativa relativamente all'applicazione della Norma SA 8000. Le modalità di inoltro dei reclami sono state rese disponibili a tutto il personale attraverso circolari informative.

PISA, 25 maggio 2011

AMMINISTRATORE DELEGATO

RESP. LAVORATORI PER SA 8000