



PLAN SOFT SRL

FIRENZE

BILANCIO SOCIALE

SECONDO LA NORMATIVA SA 8000

ANNO 2020

INDICE

La nostra società	pag.	3
La nostra politica della responsabilità sociale	pag.	4
Le nostre parti interessate	pag.	4
La metodologia	pag.	5
Obiettivi	pag.	5
Social Performance Team (SPT)	pag.	6
Coinvolgimento del personale	pag.	6
Composizione della società	pag.	7
Lavoro minorile	pag.	7
Lavoro obbligato	pag.	8
Sicurezza	pag.	8
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	pag.	9
Discriminazione	pag.	9
Pratiche disciplinari	pag.	10
Orario di lavoro	pag.	11
Retribuzione	pag.	11
Rappresentanti	pag.	11
Pianificazione e implementazione	pag.	12
Controllo della catena di fornitura	pag.	12
Problematiche e azioni correttive	pag.	12
Comunicazioni	pag.	13

Presentazione della nostra società

L'ottica di Plan Soft è di poter evidenziare le logiche imprenditoriali che stanno alla base dello sviluppo della società, logiche improntate alla trasparenza nei rapporti fra società e propri dipendenti e collaboratori ed efficacia nell'erogazione del servizio con i clienti in essere. Tale politica imprenditoriale viene evidenziata attraverso la realizzazione di un sistema di gestione delle risorse umane, secondo la normativa SA 8000.

Storia

La PLAN SOFT srl è stata costituita nel 1989 e da quel momento opera come società di consulenza in diversi settori dell'IT come produttore di software gestionale di classe ERP e come fornitore di servizi ad alto contenuto tecnologico. Dal 1992 è diventata PARTNER ORACLE.

Al 31 dicembre 2020 la società occupa un numero complessivo di 89 persone, di alto livello professionale, che effettuano costante aggiornamento tecnico, con competenze di rilievo relativamente agli strumenti di sviluppo innovativi (JAVA), con punte di eccellenza nelle tecnologie ORACLE.

La Plan Soft srl è una società in costante crescita, che fornisce servizi professionali e prodotti a grandi aziende fiorentine, per poter ottenere soluzioni alle sempre nuove esigenze del mercato.

Servizi

I servizi che offre la società Plan Soft riguardano:

- realizzazione di soluzioni software,
- consulenza specifica nei settori di competenza,
- prestazioni professionali di personale altamente specializzato presso il cliente (project manager, senior DBA, Senior Architect, Analista programmatore senior/junior, consulenti organizzativi, consulenti ERP, sistemisti, web designer.

LA NOSTRA POLITICA DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE

L'obiettivo che si pone il vertice aziendale è quello di evidenziare e far conoscere la nostra politica della responsabilità sociale. Aspetto fondamentale della politica della responsabilità sociale è la valorizzazione del patrimonio umano della società, che è ritenuto l'elemento principale per un efficace sviluppo del servizio e nell'ottica del continuo miglioramento.

Il vertice aziendale ha effettuato (per valorizzare quanto sopra) in primo luogo la realizzazione ed implementazione di un sistema di gestione per la qualità, (secondo la norma UNI EN ISO 9001) e successivamente ha sviluppato un sistema di gestione delle risorse umane (secondo la norma internazionale SA 8000).

La politica del vertice aziendale della Plan Soft è indirizzata alla realizzazione e applicazione di un sistema delle risorse umane, che valorizzi l'impegno e la professionalità dei propri dipendenti e collaboratori, con l'obiettivo di mantenere e continuamente migliorare il clima aziendale, all'insegna della collaborazione e del miglior servizio al cliente.

Per ottenere un efficace sistema di gestione delle risorse umane la Plan Soft si propone di:

- individuare ed analizzare le esigenze e le aspettative delle risorse umane,
- pianificare, da parte del vertice aziendale, le attività rivolte alle risorse umane,
- analizzare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA 8000, le leggi nazionali e applicabili al nostro settore di attività,
- analizzare ed impegnarsi al miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e gestione aziendale,
- coinvolgere il personale nell'andamento dell'azienda,
- evidenziare e far condividere i valori della Plan Soft,
- accrescere la professionalità dei dipendenti e dei collaboratori e continuamente migliorare il clima aziendale,
- accrescere il buon nome dell'azienda fra i clienti, nei confronti dei competitori e nei confronti dei dipendenti e in generale di tutte le parti interessate

LE NOSTRE PARTI INTERESSATE

Il vertice aziendale ritiene importante l'individuazione, il coinvolgimento e la collaborazione delle parti interessate nello sviluppo del sistema di gestione delle risorse umane, secondo lo standard SA 8000. In tale ottica è determinante il coinvolgimento dei seguenti soggetti considerati parti interessate dell'attività:

- **la proprietà**
- **i lavoratori dell'azienda:** il loro coinvolgimento, la partecipazione alla definizione del sistema delle risorse umane, insieme al vertice aziendale, è fondamentale per la migliore riuscita della realizzazione ed applicazione del sistema. Il coinvolgimento è reso possibile attraverso momenti di informazione, di sensibilizzazione e formazione, avvenuti sia durante l'orario di lavoro che al di fuori dell'orario di lavoro. Importante sottolineare come il nostro personale, giovane e predisposto all'innovazione, ha positivamente accolto la realizzazione di un sistema integrato qualità e ambiente, dimostrando anche impegno nell'applicazione alla nostra realtà aziendale. Il vertice aziendale ha ottenuto spunti importanti per un continuo miglioramento del clima aziendale.
- **i clienti,** con i quali la società ha sviluppato un rapporto di collaborazione al fine di individuare le problematiche e proporre le migliori e più efficaci risposte a tali problematiche. E' ritenuta importante anche l'attenzione che i clienti rivolgono in modo sempre più consistente al costante impegno nei confronti della qualità e dell'etica, valori a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.
- **L'associazione di categoria: Associazione degli industriali (sezione di Firenze),** che può essere un canale di crescita di consapevolezza nei confronti della SA8000 fra i propri associati.
- **gli enti locali** come il Comune, la Provincia e la Regione, con i quali la società può sviluppare un proficuo rapporto di collaborazione, considerandoli importanti soggetti interessati nella crescita, sul proprio territorio, di una società fortemente votata alla ricerca e allo sviluppo tecnologico.

- **gli enti di controllo statali** come la Direzione Provinciale del Lavoro, l'INPS, l'INAIL e l'ASL, con l'individuazione delle necessità e delle attività da svolgere secondo le leggi e i regolamenti, ma anche con la valorizzazione di impegni e attività volte al miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti e collaboratori, in funzione di un miglioramento del clima aziendale e della crescita della comunità.
- **i fornitori e i subfornitori**
- **i sindacati**, la sensibilizzazione delle organizzazioni sindacali alla certificazione etica della Plan Soft.
- **le associazioni**

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità e le capacità necessarie a svolgere le attività previste dalla norma SA 8000 nell'organizzazione aziendale.

In particolare il ruolo di Rappresentante della Direzione per il sistema di responsabilità sociale è affidato al Direttore Generale, mentre il responsabile delle politiche sociali è affidato al Responsabile del sistema di gestione per la qualità, con il compito di gestire il sistema delle risorse umane ed assicurare il rispetto dei requisiti della norma.

Inoltre è presente un lavoratore rappresentante SA8000, eletto dai colleghi, con il compito di sensibilizzare e monitorare e collaborare al miglioramento dei rapporti interaziendali.

LA METODOLOGIA

La metodologia con cui è stato realizzato il presente documento deriva dal sistema di Responsabilità Sociale SA8000 di Plan Soft srl.

Il Sistema di Responsabilità Sociale SA8000, infatti, rappresenta il mezzo con cui la Società intende migliorare le proprie prestazioni nel campo sociale.

Più in particolare sono stati seguiti i seguenti principi:

- ⊙ **trasparenza**, che si riferisce alla capacità di non lasciare zone d'ombra;
- ⊙ **inclusività**, che riguarda il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati;
- ⊙ **verificabilità**, in ordine all'accessibilità dei dati da parte di terzi;
- ⊙ **completezza**, riguardo all'interezza delle informazioni da riportare;
- ⊙ **rilevanza**, cioè la significatività delle informazioni raccolte e presentate;
- ⊙ **accuratezza**, che riguarda l'esattezza delle informazioni;
- ⊙ **neutralità**, che indica la capacità di essere imparziali nel trattare i dati;
- ⊙ **comparabilità**, che deve permettere il confronto dei dati nel corso del tempo;
- ⊙ **chiarezza**, cioè leggibilità delle informazioni;
- ⊙ **tempestività**, cioè regolarità.

OBIETTIVI

Gli Obiettivi Individuati dalla Società sono:

Per la **Qualità**: il raggiungimento della massima soddisfazione del Cliente e dell'eccellenza di tutti i processi organizzativi e produttivi alla base di una crescita continua.

Per la **Responsabilità Sociale**: una gestione del personale eticamente corretta nel rispetto dei diritti dei lavoratori, rifiutando discriminazioni, coercizioni e sfruttamento.

Per il raggiungimento di tali obiettivi la Società si impegna a:

Operare in sostanziale accordo con le norme

UNI EN ISO 9001

SA 8000.

Mettere a disposizione le risorse e approfondire gli sforzi organizzativi necessari.

Questi obiettivi sono raggiungibili solamente grazie al completo, incondizionato e continuo impegno da parte di tutti.

2.4 La documentazione del sistema di gestione

La struttura della documentazione del sistema è stata implementata per rispondere ai requisiti della norma SA8000:2014 e prendendo come riferimento gli standard nazionali ed internazionali applicabili.

È stata sviluppata una valutazione dei rischi estesa a tutti i requisiti normativi, individuando gli aspetti che maggiormente possono comportare rischi di violazione di tali requisiti e/o di scadimento delle prestazioni di responsabilità sociale.

Nello sviluppo del sistema di responsabilità sociale si è cercato la massima integrazione con il sistema di gestione Qualità già attivo in Plan Soft.

SOCIAL PERFORMANCE TEAM (SPT)

La Direzione, pur mantenendo piena responsabilità sulla conformità allo standard, ha individuato un team per la gestione della responsabilità sociale.

Il SPT è composto in maniera equilibrata da un membro della Direzione e dal rappresentante dei lavoratori SA8000.

I compiti del SPT possono essere così riassunti:

- ⊙ gestione documentale del sistema di responsabilità sociale
- ⊙ rapporti con l'ente di certificazione
- ⊙ monitoraggio del sistema
- ⊙ stesura del rapporto per il riesame della direzione
- ⊙ funzione di supporto nella gestione delle azioni correttive
- ⊙ funzione di supporto alla gestione dei reclami.

Il Social Performance Team collabora con la Direzione per la corretta applicazione del Sistema di Responsabilità Sociale. Inoltre:

Facilita la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione in quanto ne include le rappresentanze che quindi svolgono un ruolo di diretto portavoce

Identifica e valuta i rischi attribuendo ordini di priorità alle aree con maggiore potenzialità di non conformità allo Standard SA8000

Svolge attività di monitoraggio delle attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- a) la conformità allo standard SA8000;
- b) l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
- c) l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello standard.

COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

Attraverso la formazione e l'informazione si è cominciato a coinvolgere il personale. I responsabili sono stati affiancati da consulenti specialistici che hanno fornito formazione e spunti per la realizzazione del sistema. Per i dipendenti sono state programmate opportune sessioni di formazioni nelle quali si cercherà il pieno coinvolgimento, la partecipazione e la condivisione degli obiettivi di responsabilità sociale.

Il sito internet di facile consultazione verrà utilizzato per pubblicare l'intera documentazione a carattere etico realizzata dalla società; infatti sul sito www.plansoft.it si potranno trovare:

- ⊙ bilancio sociale
- ⊙ politica Integrata
- ⊙ documenti del sistema di responsabilità sociale SA8000.

COMPOSIZIONE DELLA SOCIETA'

L'organico della società al 31.12.2020 è così suddiviso (solo dipendenti):

Mansione	n°	%	n° Uomini	%	n° Donne	%
analista sistemista e svil.	13	14,60	12	13,48	1	1,12
consulente e svil. Software	18	20,22	13	14,60	5	5,61
operatore computer	26	29,21	20	22,47	6	6,74
Centralinista	1	1,12	1	1,12	0	0
Programmatore web	16	17,97	15	16,85	1	1,12
Analista programmatore	11	12,35	9	10,11	2	2,24
Amministrativo	4	4,49	1	1,12	3	3,37
Totale	89	100,00%	71	79,78	18	20,22

PUNTO 1: LAVORO MINORILE

La Società esclude l'utilizzo di lavoro infantile e minorile. Comunque ha previsto in una procedura del sistema una serie di interventi da mettere in atto nel caso in cui, per mero errore, si accertasse la presenza di un lavoratore minore di età.

La Plan Soft si impegna a informarsi sulla presenza, presso i fornitori, di lavoratori minori o bambini, con la compilazione di apposito questionario da parte dei fornitori.

Inoltre si richiede informazioni sulle attività svolte dai fornitori e subfornitori per favorire la condizione minorile ed evitare l'utilizzo di tale manodopera, l'impegno a non far lavorare minori e bambini e a riconoscere lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti:

La società Plan Soft si impegna ad assumere personale con età superiore ai 18 anni.

L'età media del personale è di circa 36 anni di seguito riportiamo la composizione dell'organico per età.

Fasce di età	n°	%	n° Uomini	%	n° Donne	%
>14	0	0	0	0	0	0
15-17	0	0	0	0	0	0
18-19	0	0	0	0	0	0
20-29	17	19,10	15	16,85	2	2,24
30-39	30	33,70	25	28,08	5	5,61
40-49	32	35,96	22	24,71	10	11,24
50-59	10	11,24	9	10,11	1	1,12
60 e oltre	0	0	0	0	0	0
Totale	89	100,00	71	79,78	18	20,22

Obiettivo 2021: Continuare l'opera di sensibilizzazione di fornitori e dipendenti contro il lavoro infantile-minorile.

PUNTO 2

LAVORO OBBLIGATO

La società si impegna a far sì che il lavoro svolto da tutte le persone impiegate sia assolutamente non obbligato, che non siano vittime di minacce o altre pressioni per costringerli a prestare la loro opera in forma coercitiva.

La società applica per tutto il proprio personale le norme previste dalla normativa in vigore e dal C.C.N.L. del COMMERCIO. Viene rifiutata qualsiasi forma di lavoro nero, caporalato o rapporto di lavoro in violazione di legge.

Nessun lavoratore ha lasciato o lascia alcun tipo di deposito in denaro, né documenti personali in originale (se non quelli previsti dalla legge).

Sia gli straordinari che i richiami da riposo sono vincolati all'assenso del lavoratore.

La società si impegna nello sviluppo di un clima aziendale improntato alla collaborazione e alla salvaguardia dei valori e degli interessi dei lavoratori.

Obiettivo 2021: Sensibilizzazione ed informazione del personale sui requisiti della SA8000 e sui contenuti del Sistema di gestione delle Risorse Umane.

PUNTO 3

SICUREZZA

La società PLAN SOFT srl prende a riferimento e applica tutte le normative che disciplinano la salute e la sicurezza dei lavoratori e l'igiene e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

E' stata realizzata una nuova valutazione dei rischi, con una attenta analisi di tutte le attività svolte all'interno dei luoghi dove viene effettuata l'attività lavorativa, analizzando i rischi e i fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale e individuando le relative misure preventive e protettive e le azioni correttive da effettuare, con un programma degli interventi di prevenzione e protezione, prevedendo specifiche responsabilità e tempi.

L'RSPP esterno con il suo studio, continua a supportare l'azienda con il compito di coordinare e aggiornare tutte le attività in materia di sicurezza dei lavoratori, controllando tutti gli aspetti di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e verificando l'efficacia di tutte le misure di sicurezza.

Nell'ambito della società si è provveduto alla scelta da parte dei lavoratori del proprio rappresentante per la sicurezza, che ha funzioni di controllo, di evidenziazione delle problematiche e di collaborazione con il Responsabile del servizio protezione e prevenzione e con il medico competente, per l'effettuazione delle opportune azioni correttive e per valutare l'efficacia delle stesse.

Anche per il primo semestre 2019 Plan Soft insieme ai consulenti ed al medico competente ha predisposto un piano per la formazione ed un piano di miglioramento (vedi allegati). Il Piano di miglioramento è stato portato avanti con successo, infatti sono stati raggiunti quasi tutti gli obiettivi indicati nello stesso.

E' stato aggiornato il Documento di valutazione dei Rischi con l'approfondimento sullo stress correlato al luogo di lavoro con la valutazione oggettiva (basata su dati oggettivi di turn over, malattia ed infortunio) da cui ne consegue per i lavoratori della Plan Soft un rischio BASSO.

Da rilevare che è stato implementato il Piano di emergenza ed evacuazione e la relativa formazione al personale presente presso la sede di Via Rosellini reso necessario poiché il numero dei dipendenti fissi in sede da agosto 2011 è aumentato. Per l'attività svolta dalla società, non sono previsti dispositivi di protezione individuali per lo svolgimento del lavoro.

Viene effettuata, una volta l'anno, la riunione periodica sulla sicurezza con il medico competente, l'RSPP, l'RLS ed il Rappresentante delle politiche sociali. In allegato riportiamo il verbale della riunione del 2020.

Sono stati effettuati nel corso del 2014/2015 tutti i corsi di formazione previsti dal decreto lgsl.81/08. Nel 2017 è stata effettuata LA FORMAZIONE delle prime tre ore (da concludersi nei successivi cinque anni) a tutti i lavoratori conclusa nel corso del 2020/2021.

Anno	Tecnici	Amministrativi	Soprall.medico competente	Infortuni	Riunioni sicurezza
2010	55	3	1	1	1
2011	50	3	1	1	1
2012	44	3	1	2	1
2013	45	4	1	0	1
2014	45	4	1	0	1
2015	43	4	1	0	1
2016	55	4	1	1	1
2017	57	4	1	0	1
2018	68	4	1	0	1
2019	79	4	1	2*	1
2020	84	5	1	0	1

*in itinere

Obiettivo 2021: Migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dell'Organizzazione tramite la realizzazione del Piano di Miglioramento. Aggiornamento documenti sulla sicurezza (DVR-DUVRI)

PUNTO 4

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Società rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva, garantendo tutti i diritti previsti dalla vigente normativa in materia e dal C.C.N.L.

la prevenzione di qualsiasi forma di **discriminazione** nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ore perse per scioperi	48	No	No	No	No	no	No	No	No
Vertenze sindacali	No	No	No	No	No	no	No	No	No
Cause di lavoro	No	No	No	No	No	no	No	No	No

Obiettivo 2021: Mantenimento della politica aziendale di libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, tramite il monitoraggio dell'assenza e di limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva.

PUNTO 5**DISCRIMINAZIONE**

La società Plan Soft srl non effettua alcun tipo di discriminazione e non ammette interferenze nella sfera personale di ciascun lavoratore. Inoltre garantisce a tutti i lavoratori pari opportunità ed equità di trattamento, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.

Composizione dell'organico suddiviso per livello contrattuale e per sesso:

Livello contr.	n°	%	n° Uomini	%	n° Donne	%
quadro	4	4,49	3	3,37	1	1,12
1	1	1,12	1	1,12	0	0
2	23	25,84	18	20,22	5	5,61
3	31	34,83	24	26,96	7	7,86
4	16	6,74	12	13,48	4	4,49
5	11	12,35	10	11,23	1	1,12
6 (appr.)	3	3,37	3	3,37	0	0
Totale	89	100,00%	71	79,77	18	20,23

Per poter garantire che non sia effettuata nessuna discriminazione la Plan Soft srl si impegna a:

- effettuare la selezione del personale considerando elementi oggettivi come l'esperienza, l'abilità, la professionalità, l'istruzione.
- corrispondere la retribuzione a ciascun dipendente in base alle mansioni svolte nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L. .
- effettuare le promozioni di livello in base alla capacità dei singoli e alle necessità organizzative dell'azienda.
- Realizzare la formazione di tutti in funzione delle necessità organizzative e di sviluppo, delle possibilità di partecipazione dei singoli e delle opportunità di crescita professionale per i dipendenti.
- Effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti.
- Effettuare i licenziamenti nei casi consentiti dalla legge ed in nessun caso per motivi discriminatori

Obiettivo 2021: Mantenimento della situazione esistente di assenza di discriminazione: rilevazione di eventuali casi/episodi di discriminazione tramite analisi dei questionari sul clima aziendale, sensibilizzazione dei responsabili.

PUNTO 6**PRATICHE DISCIPLINARI**

I provvedimenti disciplinari rappresentano un fenomeno estremamente limitato e il cui numero annuo è zero.

La società rifiuta qualsiasi pratica disciplinare che non sia ammessa dalla legge e dal C.C.N.L. . L'applicazione di azioni disciplinari è disciplinata da apposita procedura, facendo riferimento allo Statuto dei lavoratori e al C.C.N.L. Non si sono verificati licenziamenti da parte dell'azienda per il 2020.

Sanzioni	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Richiami scritti	No	No	No	No	No	no	No	No
Multe	No	No	No	No	No	no	No	No
Sospensioni	No	No	No	No	No	no	No	No
Licenziamento	No	No	No	No	No	no	No	No

Obiettivo 2021: Mantenimento della situazione esistente di assenza di sanzioni disciplinari.

PUNTO 7

ORARIO DI LAVORO

La Plan Soft srl applica l'orario di lavoro definito dalla contrattazione nazionale collettiva e rispetta quanto previsto dalla legge e dalle norme per :

- il lavoro straordinario, che non supera in alcun caso i limiti fissati dalla normativa,
- il lavoro svolto nei giorni festivi.

Obiettivo 2021: Mantenimento nei limiti di legge delle ore di straordinario tramite verifiche annuali dell'andamento dello straordinario-ferie.

PUNTO 8

RETRIBUZIONE

La Plan Soft srl applica per tutti i dipendenti le normative del C.C.N.L. garantendo a tutti dipendenti retribuzioni eque e dignitose in funzione delle capacità e della professionalità dimostrata. La Plan Soft rifiuta la stipula di qualsiasi forma contrattuale che possa portare al mancato rispetto di norme di legge.

La società si impegna a garantire ai propri dipendenti: assistenza nella richiesta per l'ottenimento di assegni familiari, detrazioni e altre forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale e provvedendo in caso di necessità a fornire anticipi e prestiti ai propri lavoratori; indicare esplicitamente nelle buste paga tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate e, tramite il proprio ufficio del personale, essere a disposizione del personale per qualsiasi chiarimento in materia;

effettua mensilmente, nei giorni stabiliti, il pagamento della retribuzione, tramite assegno o bonifico bancario, a seconda delle esigenze dei dipendenti.

Modalità di pagamento

Tipologia	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bonifici	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Obiettivo 2021: Mantenimento della situazione esistente tramite il controllo dell'applicazione del C.C.N.L.

PUNTO 9

RAPPRESENTANTI

La società Plan Soft srl ha provveduto ad individuare, per la gestione del sistema delle risorse umane, il ruolo di Rappresentante della Direzione e il ruolo di Responsabile del sistema integrato.

Il Direttore Generale ha assunto il ruolo di Rappresentante della Direzione con la responsabilità di applicazione del sistema di gestione delle risorse umane.

Il vertice aziendale ha individuato nella figura del Responsabile del sistema di gestione per la qualità, il Responsabile delle politiche sociali, con il compito di:

- gestire la documentazione del sistema di responsabilità sociale,
- sviluppare il sistema di responsabilità sociale,
- sensibilizzare e far conoscere agli stakeholders agli aspetti rilevanti del sistema di responsabilità sociale e i suoi sviluppi,
- individuare ed analizzare le problematiche, definendo le azioni correttive da effettuare,
- essere il tramite fra il vertice aziendale e il personale per il continuo miglioramento dei rapporti interni,
- informare il personale sul sistema di responsabilità sociale

Rappresentanti SA 8000 per i lavoratori

La Plan Soft srl ha previsto l'elezione da parte dei lavoratori del proprio rappresentante, che ha il compito di collaborare con il Responsabile delle politiche sociali e con il Direttore Generale per lo sviluppo del sistema di responsabilità sociale e per individuare e risolvere eventuali problematiche che riguardano le risorse umane.

Con il compito di:

- informare il Responsabile delle Politiche Sociali su eventi e situazioni riguardanti il sistema di gestione delle risorse umane;
- prendere informazioni da parte del personale dipendente.

Sono previsti periodici incontri, almeno uno all'anno, effettuati dal Responsabile delle politiche sociali e i rappresentanti SA8000 per lo scambio delle informazioni e la proposta di eventuali adeguamenti del sistema di gestione delle risorse umane.

PIANIFICAZIONE E IMPLEMENTAZIONE

La società Plan Soft srl ha attuato le seguenti attività:

- ha definito e formalizzato un apposito mansionario dei ruoli e delle responsabilità;
- verifiche ispettive per controllare il rispetto delle norme e l'applicazione del sistema di responsabilità sociale (v. piano);
- ha realizzato e consegna una dispensa informativa sul sistema di responsabilità sociale;
- realizza incontri periodici fra i rappresentanti e il personale e fra il responsabile delle politiche sociali con tutto il personale.
- È stato modificato ed implementato il Manuale e le procedure secondo la nuova normativa SA8000:2014.

CONTROLLO DELLA CATENA DI FORNITURA

La Plan Soft srl ha iniziato un'opera di sensibilizzazione nei confronti dei fornitori, in modo da rendere anch'essi partecipi dei valori e degli obiettivi di corretta gestione e valorizzazione delle risorse umane.

In una prima fase l'Organizzazione ha inviato un questionario a tutti i fornitori per conoscere gli aspetti caratterizzanti della loro gestione delle risorse umane. Purtroppo non ha avuto un buon esito anche perché la maggior parte dei fornitori della Plan Soft è costituita dai propri collaboratori, cioè da persone fisiche che hanno la partita iva e che collaborano con la Società presso i propri clienti. E' per questo motivo che è stato deciso di modificare il mezzo di informazione e di divulgazione dei principi contenuti nella norma SA 8000.

La società ha definito anche una specifica procedura per la qualifica, la sensibilizzazione e il monitoraggio dei fornitori e dei subfornitori.

PROBLEMATICHE E AZIONI CORRETTIVE

Non sono state riscontrate problematiche ma le azioni correttive sono state intraprese per risolvere le non conformità e le raccomandazioni evidenziate nel corso delle verifiche ispettive Iso9001 ed SA8000. Per quanto riguarda quest'ultima norma dalla verifica effettuata a maggio 2018 non sono scaturite non conformità.

COMUNICAZIONE

La società programma ed effettua comunicazioni periodiche sia ai propri lavoratori sia a parti interessate esterne, secondo un'apposita procedura. Queste comunicazioni vengono successivamente archiviate sul sito aziendale (in un "contenitore" dedicato a dipendenti/collaboratori). Lo stesso strumento viene utilizzato per diffondere i principi dell'SA8000 ai vari livelli aziendali, nonché per archiviare Manuali, procedure e moduli dell'Iso9001 e dell'SA8000.

Firenze 31.03.2021