

Via Appia Antica Km 13 Zona Ind. Jesce MATERA (MT)



BILANCIO SOCIALE

ANNO 2011

IL BILANCIO SA8000

Indice

| | | |
|------|--|---|
| 1 | INTRODUZIONE | 3 |
| 2 | FOCUS SU APPLICAZIONE DEI REQUISITI SA8000:2008 | 3 |
| 3 | POLITICA AZIENDALE..... | 4 |
| 4 | BILANCIO ANNUALE 2010 | 6 |
| 4.1 | Lavoro infantile..... | 6 |
| 4.2 | Lavoro obbligato | 6 |
| 4.3 | Salute e sicurezza..... | 6 |
| 4.4 | Infortuni e malattie..... | 6 |
| 4.5 | Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva | 7 |
| 4.6 | Discriminazione..... | 7 |
| 4.7 | Pratiche disciplinari | 7 |
| 4.8 | Orario di lavoro | 7 |
| 4.9 | Retribuzione..... | 7 |
| 4.10 | Sistema di gestione | 7 |
| 5 | RECLAMI E SUGGERIMENTI | 8 |
| 6 | MIGLIORAMENTO CONTINUO..... | 8 |

1 INTRODUZIONE

La **BAWER S.p.A.** si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2001, in attesa di certificazione, integrato a Sistemi di Gestione preesistenti già certificati con altri schemi o in via di certificazione.

Con le ulteriori implementazioni apportate al sistema, la **BAWER S.p.A.** si impegna alla maggior sensibilizzazione nei confronti dei propri lavoratori e delle parti interessate affinché siano rispettati tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2001, 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.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000:2008.

Nella fase di implementazione del sistema, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholders, affinché possano partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla direzione aziendale.

Gli **stakeholders** della BAWER S.p.A. sono così individuati:

- **Interni:** dipendenti
- **Esterni:** fornitori, clienti, ONG, Sindacati, Istituzioni Pubbliche, Opinione Pubblica.

Durante la fase di pianificazione del sistema sono stati definiti i ruoli delle persone aventi l'autorità necessaria a svolgere le attività previste dalla norma SA8000:2001 nell'organigramma aziendale.

Come espressamente definito dallo Schema in oggetto, sono stati eletti i rappresentanti:

- SA8000 per i lavoratori, per mezzo di elezione regolare da parte dei lavoratori;
- SA8000 per l'Alta Direzione, coincidente con il Resp. S.I.A., già rappresentante dell'Alta Direzione per gli altri schemi.

I dati e le informazioni contenuti nel presente bilancio SA8000 sono diffusi allo scopo di far conoscere la realtà aziendale e di richiedere suggerimenti e segnalazioni alle parti interessate per il miglioramento del sistema di responsabilità sociale dell'Azienda.

La **BAWER S.p.A.** è disponibile per ricevere segnalazioni e suggerimenti, che devono pervenire in forma scritta, al seguente indirizzo: BAWER S.p.A. – Ufficio Sistema Integrato Aziendale - Via Appia Antica Km 13 Zona Ind. Jesce – MATERA.

2 FOCUS SU Applicazione dei requisiti SA8000:2008

L'implementazione del sistema di responsabilità sociale si è caratterizzata per i seguenti momenti:

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione aziendale non è ammessa l'assunzione di personale di età inferiore a 18 anni.

In Azienda non è ammessa la presenza di persone di età inferiore a 15 anni se non per motivi strettamente legati a necessità soggettive della persona e comunque accompagnati. A tal fine la "**Reception**" controlla gli ingressi ed accerta le motivazioni degli stessi.

L'Azienda si è dotata di una procedura che regola le eventualità oggetto della presente regola, e prevede le procedure correttive (programma di rimedio) in caso di mancato rispetto di quanto previsto.

- **Lavoro obbligato:** l'azienda non ammette il ricorso al lavoro obbligato di alcun tipo. Anche la prestazione di lavoro straordinario estraneo alla programmazione dei turni, ovvero ore di lavoro effettivo in aggiunta alle ore di lavoro previste contrattualmente, è effettuata su base volontaria e nei limiti di legge.

- **Salute e sicurezza:** la sicurezza è posta con forza al centro dell'attività aziendale, al fine di garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre ai lavoratori o a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali. La salute e la sicurezza dei lavoratori è assicurata secondo le norme di legge e le prescrizioni e gli accorgimenti di buona tecnica; le modalità di gestione sono descritte in opportune procedure del S.I.A.

Inoltre l'Azienda, nel corso del 2008, ha in programma la certificazione per la Sicurezza OHSAS:18001: ciò garantisce il controllo da parte di terzi sull'aderenza stringente a tutti i requisiti normativi e di precauzione.

- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** sono rispettate la libertà di ciascun lavoratore di formare o aderire a sindacati di sua scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

Pur essendo prevista ogni agevolazione in tal senso, tuttavia, ad oggi non sono note rappresentanze sindacali in azienda né volontà da parte dei lavoratori in tal senso.

- **Discriminazione:** non è ammessa alcuna forma di discriminazione all'interno dell'Azienda e sono garantite pari opportunità alle persone che vi lavorano. Il personale ha diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio e senza menomazione delle stesse, di seguire principi nel rispetto della propria personalità morale, secondo le proprie convinzioni politiche, sindacali, religiose, con i soli limiti di legge.

E' stato definito un iter per la comunicazione in caso di mancato rispetto di quanto sopra affermato.

L'impegno ad evitare qualsiasi forma di discriminazione non è limitato al personale dipendente dell'Azienda, ma è garantito ai candidati in fase di selezione ed è esteso a tutti coloro che entrano in rapporto con l'Azienda per qualsiasi motivo (clienti).

- **Procedure disciplinari:** i provvedimenti disciplinari sono presi nei casi previsti dalla legge. Anche in questo caso viene garantita l'assenza di discriminazioni. L'Azienda intende utilizzare i poteri disciplinari previsti dalle norme di legge non come azione di rimedio. A fronte di molteplici contestazioni di varia natura nei confronti dello stesso lavoratore, l'azione di rimedio è costituita da intervento e sensibilizzazione sulle norme comportamentali.

- **Orario di lavoro:** l'orario di lavoro nel rispetto della legge e della Contrattazione Nazionale, dagli accordi aziendali, rispettando pause e periodi di riposo (giornaliero e settimanale) previsti dalle norme di legge.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze eccezionali di breve periodo ed è subordinato alla volontarietà espressa dal lavoratore. In ogni caso sono rispettati i limiti previsti dalle norme di legge e dalle norme SA8000.

- **Retribuzione:** la retribuzione corrisposta a ciascun lavoratore è sempre corrispondente agli standard definiti nei contratti nazionali e negli accordi aziendali in vigore. Sono, di conseguenza, assicurati i parametri costituzionali di sufficienza ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.

- **Fornitori/subappaltatori:** sono definite e implementate le procedure per la selezione e per la classificazione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti della norma SA 8000.

- **Riesame interno:** il riesame interno è lo strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'efficacia. Il riesame stesso viene condotto parallelamente per tutti i sistemi relativi alle certificazioni di qualità, sicurezza, ambiente e responsabilità sociale consentendo un controllo incrociato.

- **Comunicazione esterna:** L'Azienda, annualmente, rende noti alle parti interessate i dati relativi alle performances aziendali riguardanti i requisiti della norma, i fattori di qualità, i servizi offerti, il presente bilancio e quant'altro pianificato come progetto di sensibilizzazione nei confronti dell'esterno.

Inoltre l'Azienda si impegna in iniziative di carattere sociale oltre quelle previste dalle normative in vigore.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti "sistemici" di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è originata anche dalla partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale.

- **Comunicazione interna:** è stato comunicato ai lavoratori la possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'Azienda per ciò che attiene le problematiche SA8000. A tale scopo sono state definite le procedure da avviare in caso di presentazione di un reclamo interno e le stesse sono state adeguatamente comunicate.

- **Sistema di gestione per la responsabilità Sociale:** L'Azienda ha realizzato il manuale del sistema integrato (Qualità, Sicurezza, Ambiente, Responsabilità Sociale) per descrivere la gestione dei processi aziendali, le relative responsabilità, ed i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alle norme di riferimento.

I processi aziendali che riguardano o che hanno un impatto sulla Responsabilità Sociale sono definiti e tenuti sotto controllo da procedure che definiscono le regole cui l'Azienda ed il personale deve attenersi.

Le procedure definiscono inoltre le modalità di gestione dei dati e le azioni necessarie ad assicurare il miglioramento continuo.

L'Azienda ha definito le modalità di verifica della corretta applicazione delle procedure per mezzo di verificatori interni di sistema o di terzi.

L'Azienda definisce annualmente gli obiettivi da conseguire, formalizzando un piano di gestione annuale, la cui attuazione e tenuta sotto controllo ed i risultati sono consuntivati per mezzo del riesame della direzione.

3 POLITICA AZIENDALE

La BAWER S.p.A. è ogni giorno sempre più impegnata a soddisfare le esigenze della Committenza, nella progettazione e produzione di accessori per veicoli industriali in acciaio e plastica.

La Società BAWER S.p.A. si impegna a perseguire una Politica di continuo miglioramento delle proprie performance ambientali, minimizzando, ove tecnicamente possibile ed economicamente sostenibile, ogni impatto negativo verso l'ambiente delle sue attività.

Oltre a ciò, la Società BAWER S.p.A. si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2001, 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.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000:2001.

La mission aziendale della BAWER S.p.A. è definita dai seguenti obiettivi generali:

- fornire prodotti di elevata qualità che soddisfino tutte le aspettative dei clienti in termini di PRESTAZIONI, di QUALITÀ, di AFFIDABILITÀ e di EFFICACIA;
- fornire prodotti che migliorino continuamente l'immagine della BAWER nel mercato nazionale ed internazionale;
- Vi sia cura dell'ambiente circostante e si tengano buoni rapporti con le popolazioni residenti nei dintorni del sito operativo;
- Tutti i processi (interni all'azienda e/o comunque ad essi collegati) siano soggetti a un attento monitoraggio sugli impatti ambientali;
- In ogni decisione sia presa in massima considerazione la prevenzione dell'inquinamento;
- Sensibilizzare i fornitori di beni e servizi sui contenuti della Politica Ambientale;
- Costante adeguamento alle crescenti esigenze sociali;
- Il rispetto dei principi etici e della responsabilità Sociale nei confronti dei dipendenti;
- un'azione continua per migliorare le condizioni lavorative del personale;
- il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle professionalità di tutto il personale
- il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e delle azioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;
- la selezione e il controllo dei propri fornitori affinché assicurino le garanzie di rispetto dei principi etici a cui si uniforma l'azienda;
- Garantire a tutti i lavoratori condizioni di lavoro adeguate e sicure. Per questo si attiva con iniziative costanti finalizzate all'incremento della conoscenza e della consapevolezza dei rischi presenti durante lo svolgimento delle attività lavorative. La BAWER S.p.A. ritiene infatti indispensabile che tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati, per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro. Tutti coloro che operano nell'impresa devono partecipare attivamente, ognuno in base alle proprie mansioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di Sicurezza affinché:
 - Le macchine utilizzate, gli impianti, le attrezzature ed i luoghi di lavoro siano realizzati e gestiti in modo da salvaguardare la Salute e la Sicurezza dei lavoratori;
 - L'informazione sui rischi aziendali sia diffusa a tutti i lavoratori;
 - Le attività siano svolte anche con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali.L'Alta Direzione ritiene ovviamente imprescindibile il rispetto di tutte le disposizioni legislative in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro ed invita il personale alla individuazione ed alla tempestiva segnalazione di tutti gli eventuali spunti di miglioramento relativi alla Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro.
- Vengano fatti tutti gli sforzi necessari per eliminare o ridurre le emissioni, gli scarichi ed i rifiuti, adottare i processi tecnologici che offrono i migliori impatti ambientali in termini tecnici ed economici;
- I servizi ed i prodotti forniti vengano accompagnati di tutte le informazioni necessarie al fine di limitarne il loro eventuale impatto sull'ambiente;
- Gli impianti utilizzati siano conformi oltre che ai dettami legislativi, anche alle più aggiornate norme di Buona Tecnica, con attenzione alla sicurezza e alla tutela dell'ambiente;
- Utilizzare, ove possibile, prodotti eco-compatibili;
- Il livello necessario di professionalità di tutto il personale venga mantenuto attraverso mirati programmi di formazione;
- Vengano valutati gli aspetti ambientali delle attività operative e adottate procedure di gestione tali da garantire che impianti e processi offrano la maggiore protezione dell'ambiente;
- Fare attività di formazione a tutti i dipendenti per incoraggiare ogni iniziativa atta alla protezione dell'ambiente.
- Il coinvolgimento, la partecipazione e la soddisfazione di tutto il personale. Deve infatti essere ben chiaro a tutti coloro che operano nell'impresa che ognuno svolge compiti ed attività importanti e che il lavoro svolto deve essere effettuato in conformità ai requisiti espressi dal Cliente ed al Sistema di Gestione Integrato predisposto per rispettare i requisiti delle norme di riferimento.

Per il raggiungimento di tali obiettivi la BAWER S.p.A. ha implementato un sistema di gestione integrato aziendale che soddisfa i requisiti dei seguenti schemi:

- UNI ISO/TS 16949:02,
- UNI EN ISO 14001:04,
- SA8000:08,
- BS-OHSAS 18001:07.
- UNI EN ISO 9001 :08

L'obiettivo di questo Sistema è di ottemperare ai requisiti degli schemi elencati in precedenza, come mezzo per soddisfare sia le esigenze organizzative della società sia quelle dei "clienti" che degli Stakeholders.

In particolare, periodicamente, verranno formulati obiettivi di miglioramento continuo. Tali obiettivi, definiti dalla Dir. Generale, saranno documentati e comunicati agli interessati. Gli obiettivi aziendali, in accordo al progresso scientifico e tecnologico, si applicheranno a tutte le attività ed i processi della struttura.

Tutto il personale è tenuto a conoscere il contenuto del presente manuale in relazione ai propri compiti e al proprio livello di responsabilità ed ha l'obbligo tassativo di operare in accordo con quanto previsto in questo manuale e nei documenti applicativi qui menzionati.

Ognuno, entro i limiti delle rispettive competenze, deve considerare la Qualità, la cura per l'Ambiente e la tutela, la Salute e Sicurezza dei Lavoratori nonché l'Etica come temi di primaria importanza e come parti integranti della propria attività di lavoro. Tutti i collaboratori sono incoraggiati a suggerire proposte di miglioramento riguardanti la propria attività.

L'Alta Direzione si impegna a fornire le risorse necessarie per un adeguato addestramento del personale e per un efficiente mantenimento del Sistema Integrato Aziendale al fine di raggiungere i più alti livelli in termini di riconoscimento di risultati economici e di massima soddisfazione di tutti gli addetti.

In particolare è stato delegato un rappresentante dell'Alta Direzione per ricoprire la funzione di Responsabile Sistema Integrato Aziendale. Egli deve garantire un'efficace gestione del Sistema Integrato Aziendale implementato, interagendo con fornitori, dipendenti, clienti ed Ente di Certificazione.

La presente politica deve essere diffusa a tutto il personale della BAWER S.p.A. attraverso evidenze in bacheca e attività formative, e disponibile al pubblico, nelle forme di comunicazione possibili.

4 BILANCIO ANNUALE 2010

Nel seguito si descrivono i risultati conseguiti dalla **BAWER S.p.A.** per ciò che riguarda l'applicazione della norma SA8000.

4.1 Lavoro infantile.

L'azienda non utilizza e intende sfavorire l'utilizzo di lavoro infantile presso i propri fornitori.

Al fine di favorire e migliorare il processo di apprendimento e di introduzione nel mondo del lavoro, l'azienda è disponibile ad accogliere ragazzi/e che, non sono più bambini ma non ancora maggiorenni, per mezzo di stage e di progetti di alternanza scuola lavoro.

L'Azienda si è impegnata in diverse iniziative a carattere sociale a favore degli studenti, anche minorenni, fra le quali ricordiamo la disponibilità a decine di "stage" da parte di Scuole e Istituti.

Fra le varie segnaliamo, nel corso del 2010, una visita da parte di scolaresche appartenenti all'IPSIA Isabella Morra di Matera.

4.2 Lavoro obbligato

Il lavoro prestato da tutte le persone dipendenti dell'Azienda, ordinario e straordinario, è assolutamente volontario; nessuno è vittima di minacce e pressioni palesi o velate che lo costringono in qualsiasi modo a prestare la propria attività contro la propria volontà.

A nessun lavoratore è mai stato chiesto il deposito di denaro o documenti di identità e nessun lavoratore ha mai lasciato, di sua iniziativa, tali depositi.

4.3 Salute e sicurezza

L'Azienda applica le normative di riferimento sulla salute e sicurezza dei lavoratori e dei fornitori che operano in azienda; inoltre l'adesione allo schema BS-OHSAS:18001 garantisce l'implementazione ed il monitoraggio continuo del sistema sicurezza.

L'Azienda dispone di una valutazione del rischio aggiornata, ha predisposto piani di evacuazione per le emergenze.

Il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza previsto dalle disposizioni contrattuali e di legge è di 1.

La sicurezza nei luoghi di lavoro è assicurata dal Sistema di Gestione della Sicurezza OHSAS:18001, che implica il miglioramento nel tempo delle misure di sicurezza una volta assicurato il rispetto stringente di tutte le norme relative agli ambienti di lavoro, alla sicurezza degli stessi e dei dipendenti e di tutti coloro che si trovino, anche solo occasionalmente, nei locali aziendali.

4.4 Infortuni e malattie

Le assenze per malattie ed infortunio sono monitorate costantemente, al fine di individuarne possibili cause e, ove possibili, porre in essere gli opportuni rimedi.

Gli indici di riferimento sono un utile contributo per verificare le variazioni registrate nell'anno 2010 rispetto all'anno 2009.

| | 2009 | 2010 |
|----------------------|------|------|
| Giorni malattia | 183 | 315 |
| Giorni di infortunio | 72 | 130 |

4.5 Libert  di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'Azienda rispetta il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva, nel pieno rispetto delle norme e degli accordi nazionali.

Non si sono registrate, nel 2010, volont  da parte dei Lavoratori di definire delle Rappresentanze sindacali presenti in Azienda e riconosciute, secondo i criteri definiti dalle leggi in materia.

Al 31 dicembre 2010 risultano iscritti 3. lavoratori dipendenti dell'Azienda, al sindacato UIL.

Non vi sono state ore di sciopero nel 2009 e nel 2010.

Non vi sono state ore di permesso sindacale, alla luce di quanto detto inizialmente.

4.6 Discriminazione

L'Azienda non effettua alcun tipo di discriminazione palese o velata; per tutelare il lavoratore   prevista la possibilit  di presentare il reclamo interno al Rappresentante SA 8000 per l'Azienda, anche in forma anonima.

Oltre alla tutela della privacy, prevista dalle norme di legge, non sono ammesse interferenze di nessun genere nella sfera personale di nessun lavoratore.

4.7 Pratiche disciplinari

Il trattamento giuridico – economico applicato ai lavoratori dipendenti di Tra.In, azienda di trasporto pubblico locale,   regolato dal Codice Disciplinare Interno, redatto in conformit  alle leggi vigenti.

Sulla base delle predette norme, alla fine dell'anno 2010 la BAWER S.p.A. NON ha effettuato alcuna contestazione nei confronti dei propri dipendenti per motivi comportamentali vari. E' stato invece comminato n. 1 provvedimento disciplinare. Al momento quindi **non** vi sono multe trattenute ai dipendenti regolarmente versate all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

4.8 Orario di lavoro

In materia di orario di lavoro la **BAWER S.p.A.** si uniforma alle leggi applicabili nel settore, all'orario di lavoro previsto dai CCNL e dagli accordi integrativi aziendali vigenti. Il ricorso al lavoro straordinario   residuale e nel rispetto dei limiti imposti dalla legge, oltre che dalla norma SA8000. Ogni prestazione di lavoro straordinario, inteso come lavoro prestato effettivamente in aggiunta alle ore previste dal contratto,   effettuata in forma volontaria.

4.9 Retribuzione

Il lavoro   remunerato come previsto nel rispetto alla contrattazione nazionale. La retribuzione   erogata attraverso accrediti in conto corrente siano essi bancari che postali.

4.10 Sistema di gestione

L'informazione e sensibilizzazione sui principi della norma SA8000   pianificata su base annuale, allo scopo di coinvolgere sia i dipendenti dell'Azienda che i fornitori della stessa.

Tutti i dipendenti hanno ricevuto comunicazione, attraverso avvisi nelle bacheche, su tutte le norme SA8000 ed in particolare sulla possibilit  di esporre reclami, segnalazioni, suggerimenti e sulle modalit  di inoltro degli stessi.

L'Azienda coinvolge nelle sue attivit , personale non dipendente attraverso la disponibilit  ad attivare stage formativi sia con scuole medie superiori (istituti professionali) per l'inserimento di studenti, sia con altri Istituti di Formazione professionale.

a) Politica sociale

La Politica Aziendale   risultata pienamente applicata, nelle sue linee di principio, sia nella definizione degli obiettivi sociali, sia nello sviluppo e gestione del Sistema di Responsabilit  Sociale introdotto.

b) Riesame della Direzione

Il Riesame della Direzione   stato regolarmente sviluppato in linea con quanto definito da procedure e strumenti del Sistema di Gestione. In tale occasione   stato sviluppato un programma annuale con obiettivi di miglioramento (si veda sez. 6).

c) Rappresentanti della Direzione

Il Rappresentante SA8000 per la Direzione   stato regolarmente definito. Il Rappresentante SA8000 per i lavoratori   stato eletto dai lavoratori nel giugno 2010.

d) Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

In riferimento alla sensibilizzazione e coinvolgimento dei fornitori, l'Azienda ha inserito gli stessi in un albo fornitori strutturato in modo da tenere nota del controllo delle forniture, e registrare le segnalazioni di Non Conformit  provenienti da destinatari e utilizzatori della fornitura sotto i profili della qualit , responsabilit  sociale, sicurezza e rispetto ambientale.



Ad oggi non risultano disponibili dati riguardanti il ritorno di questionari e autodichiarazioni, né informazioni e seguito di visite ispettive di ispettori **BAWER S.p.A.** a fornitori.

5 Reclami e suggerimenti

Tutti i reclami e suggerimenti provenienti dall'esterno e dal personale sulle problematiche relative alla Responsabilità Sociale sono registrati ed analizzati al fine di fornire risposte adeguate.

Non si registrano suggerimenti e/o reclami interni pervenuti nell'anno 2007. Con lo scopo di informare e sensibilizzare direttamente i lavoratori sull'utilizzo di tale strumento e sul sistema, l'Azienda ha programmato, nei piani di formazione, un intervento formativo capillare destinato, per l'anno 2008.

6 Miglioramento continuo

Il miglioramento continuo, per quel che riguarda la responsabilità sociale, è dato dallo sviluppo di un programma operativo, contenente gli obiettivi di miglioramento che l'Alta Direzione ha voluto definire, dopo aver analizzato, attraverso il Riesame della Direzione, la situazione aziendale.

Gli obiettivi proposti sono presenti nell'allegato "Programma Operativo 2011".