



# Politica

## 2017



IFM Industrial Food Mense Spa opera nel settore della ristorazione collettiva e, nello svolgimento della propria attività, considera la Sicurezza Alimentare, la Sicurezza nei luoghi di lavoro per la Tutela della salute umana, la Tutela ambientale e la Responsabilità sociale un impegno continuo e una componente costante della propria missione.

La Direzione IFM, con questo documento, intende definire e comunicare a tutto il personale di tutte le proprie sedi gli obiettivi che intende perseguire in questi ambiti.

Per questo ha elaborato procedure volte al conseguimento degli obiettivi minimi irrinunciabili e ribadisce nel presente documento l'impegno proprio e di tutta l'organizzazione al conseguimento degli obiettivi riguardanti la Sicurezza Alimentare, la Sicurezza nei luoghi di lavoro, la Tutela ambientale e la Responsabilità sociale.

#### Per la sicurezza alimentare e la qualità

1. Sviluppare il modello organizzativo in coerenza con i requisiti normativi di cui alle norme internazionali UNI EN ISO 9001:2008, UNI EN ISO 22000:2005 e UNI EN ISO 22005:2008 mediante la certificazione da un Ente di parte terza accreditato ACCREDIA;

2. Introdurre e mantenere tutti gli interventi necessari ad assicurare che le attività svolte negli Impianti gestiti dall'Organizzazione, soddisfino i requisiti di legge in ambito Sicurezza Alimentare e degli accordi con i Clienti;

3. Stabilire degli obiettivi misurabili e monitorare le proprie attività nell'ottica del controllo dei pericoli per la Sicurezza Alimentare;

4. Valutare periodicamente e mantenere aggiornato il Sistema per la Sicurezza Alimentare e per la rintracciabilità al fine di garantire che il sistema stesso incorpori le più recenti informazioni sui pericoli per la Sicurezza Alimentare tenuti sotto controllo;

5. Comunicare, attraverso la filiera, e nell'ambito dell'organizzazione stessa, informazioni riguardanti lo sviluppo, l'attuazione e l'aggiornamento del sistema di gestione per la Sicurezza Alimentare inerenti gli aspetti di Sicurezza relativi ai prodotti utilizzati;

6. Stabilire, attuare e mantenere in atto procedure per gestire situazioni di potenziale emergenza ed incidenti che possono esercitare un impatto sulla Sicurezza Alimentare e che sono pertinenti con il ruolo che l'organizzazione svolge nella filiera alimentare;

7. Mantenere costantemente monitorato il grado di conformità del sistema alle norme e leggi di riferimento;

8. Ridurre i costi, attraverso attività di prevenzione sinergica ed ottimizzazione di attività e risorse;

9. Introdurre, laddove richiesto, pietanze vegane per andare incontro alle esigenze dei consumatori.

#### Per l'ambiente

1. Migliorare l'efficacia del Sistema di Gestione Ambientale;

2. Ridurre la quantità specifica di rifiuti prodotti;

3. Mantenere il rispetto delle leggi e delle normative ambientali vigenti;

4. Migliorare in modo continuo le proprie prestazioni ambientali;

5. Sensibilizzare ed informare i propri fornitori ed appaltatori sulle possibili ripercussioni ambientali dovute alle loro attività e valutarne le prassi ambientali;

6. Comunicare al pubblico le informazioni necessarie per comprendere gli effetti sull'ambiente delle attività dell'azienda e perseguire con esso un dialogo aperto;

7. Coinvolgere tutto il personale sul Sistema di Gestione Ambientale, al fine di responsabilizzarlo verso l'ambiente e coinvolgerlo attivamente nelle decisioni aziendali in materia ambientale;

8. Garantire una formazione specifica a tutto il personale la cui attività può avere effetti sull'ambiente;

9. Valutare in anticipo gli impatti ambientali di tutte le nuove attività e processo;

10. Adottare le disposizioni necessarie per prevenire l'inquinamento e preservare le risorse, attraverso l'adozione di tecnologie a contenuto impatto ambientale;

11. Verificare periodicamente il Sistema di Gestione Ambientale e gestire le non conformità riscontrate;

12. Monitorare e ridurre, ove possibile, gli impatti delle proprie attività sull'ambiente;

13. Prevenire e gestire tempestivamente qualsiasi tipo di incidente ambientale attraverso l'applicazione di procedure di prevenzione e intervento;

14. Garantire le comunicazioni interne ed esterne per instaurare rapporti diretti con i dipendenti e con il pubblico;

15. Assicurare la cooperazione con le autorità pubbliche e gli enti di controllo.

#### Per la sicurezza

1. Migliorare l'efficacia del Sistema di Gestione Sicurezza

2. Aumentare la motivazione del personale con stretto riferimento alla gestione della sicurezza;

3. Far fronte con tempestività, efficacia e diligenza ad emergenze o incidenti che dovessero verificarsi nel corso dei lavori;

4. Rispettare tutte le leggi e regolamenti vigenti ed in loro

assenza ci si atterrà a standard interni e/o definiti dai clienti;

5. Promuovere la metodologia di analisi del rapporto causa-effetto in relazione alla gestione dei rischi;

6. Fornire la formazione necessaria in relazione ai rischi ed alle attività svolte dai vari lavoratori incentivando gli stessi al miglioramento continuo della sicurezza nei luoghi di lavoro;

7. Effettuare gli opportuni riesami e valutazioni delle proprie operazioni per quantificare sempre e costantemente i progressi riscontrati nel settore della sicurezza;

8. Considerare la SSL ed i relativi risultati come parte integrante della gestione aziendale;

9. Privilegiare le azioni preventive su quelle correttive;

10. Coinvolgere e consultare per la gestione del SSL tutti i lavoratori ascoltando le loro richieste direttamente o attraverso i loro rappresentanti;

11. Diffondere gli obiettivi per la sicurezza ed i programmi di attuazione per il loro raggiungimento all'intero personale fornendo tutte le risorse umane e strumentali necessarie.

#### Per la responsabilità sociale:

Agire nel pieno rispetto di tutti i requisiti dello standard internazionale SA 8000:2014, nonché della vigente legislazione nazionale, regionale e locale in materia di diritti e di tutela dei lavoratori; in particolare:

1. Non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;

2. Rispettare la normativa vigente nazionale, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l'ILO – International Labour Organization e l'ONU - United Nations Organization;

3. Non ricorrere né dare sostegno al l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato;

4. Garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre;

5. Rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva;

6. Non ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione;

7. Trattare tutto il personale con dignità e rispetto, non utilizzando o tollerando l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale; non esercitare alcun tipo di ritorsione nei confronti del personale che emette reclami.

8. Rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche e corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi;

9. Comunicare e dialogare con tutte le parti interessate alle problematiche sociali, in modo tale che ciò permetta un facile accesso alle informazioni sulla correttezza nonché sulla trasparenza di quanto svolto attraverso l'implementazione di un sistema gestionale per l'invio telematico delle buste paghe e di eventuali comunicazioni interne;

10. Motivare, coinvolgere e sviluppare attitudini, competenze e capacità personali e professionali di tutto l'organico aziendale grazie ad interventi di formazione continua, informazione e sensibilizzazione;

11. Considerare i fornitori come partner non solo per la realizzazione ottimale delle attività ma anche in merito al rispetto di principi di Responsabilità Sociale, chiedendo loro di adeguarsi ai requisiti della norma SA 8000

12. Sviluppare strategie, obiettivi, traguardi, piani di miglioramento per garantire l'impegno al miglioramento continuo, alla responsabilizzazione, sensibilizzazione, formazione e coinvolgimento di tutto il personale.

Napoli, 04/08/2017

Il Datore di Lavoro



#### Riferimenti per eventuali segnalazioni inerenti SA8000:

Organismo Certificatore:

RINA Via Fiumicello,7 Napoli - Tel. 0816907723- Fax 0816907799 Info – www.rina.org ; SA8000@rina.org

Ente di accreditamento SAI : SAAS, 220 East 23rd Street, Suite 605, New York, NY 10010 USA

e-mail: saas@saasaccreditation.org ( fax +212-684-1515)



**Bilancio  
sociale**  
Anno 2016



# INDICE

<b>1. PRESENTAZIONE</b>	<b>4</b>	
<b>2. IL BILANCIO SOCIALE</b>	<b>4</b>	
2.1 Scopo	4	
<b>3. POLITICA 2016</b>	<b>4</b>	
<b>4 PARTI INTERESSATE</b>	<b>6</b>	
4.1 Il Personale	6	
4.2 I Clienti	6	
4.3 I fornitori	6	
4.4 Le Istituzioni	6	
4.5 Organizzazioni Sindacali	6	
		<b>5 I REQUISITI DELLA SA8000</b>
		<b>7</b>
		5.1 Risultati e obiettivi
		7
		5.2 Lavoro minorile
		7
		5.3 Lavoro forzato e obbligato
		7
		5.4 Salute e sicurezza
		7
		5.4.1 Infortuni
		8
		5.4.2 Sorveglianza sanitaria
		8
		5.5 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
		8
		5.6 Discriminazione
		8
		5.7 Pratiche disciplinari
		9
		5.8 Orario di lavoro
		9
		5.9 Retribuzione
		9
		5.10 Sistema di Gestione
		9

## I. PRESENTAZIONE

IFM è un'azienda di ristorazione collettiva che opera su tutto il territorio nazionale conquistando una leadership qualitativa nel settore. Nata da un'idea imprenditoriale di Francesco Romano, che dal 1979 opera nel settore della ristorazione e della produzione alimentare, ha avuto un forte sviluppo arrivando a distribuire circa 7 mln di pasti annui, con clienti in tutta Italia, grazie al contributo prezioso dei suoi 700 collaboratori, attraverso cui riesce a garantire prodotti igienicamente e nutrizionalmente validi capaci di rispondere alle più svariate esigenze della propria clientela. La crescita economica esponenziale, dovuta alla professionalità delle risorse umane, ha premiato l'impegno profuso portando la società ad occupare posizioni di rilievo in diversi settori: ristorazione aziendale, ristorazione commerciale, consulenza tecnica, servizi catering, investimenti progettuali, servizi di pulizie industriali e civili, giardinaggio e facchinaggio.

Oggi Francesco Romano continua a condurre l'Azienda con successo, puntando a raggiungere traguardi ancora più ambiziosi, tenendo forti e vive l'ispirazione e la motivazione di sempre, ampiamente condivise con il suo Team.

## 2. IL BILANCIO SOCIALE

### 2.1 Scopo

Il Bilancio Sociale risponde all'obiettivo di comunicare in modo trasparente e chiaro alle parti interessate le prestazioni di IFM SPA relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale e di fornire un resoconto sulla sua capacità di soddisfarne i requisiti.

Il Bilancio Sociale quindi fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli principi/requisiti dello standard SA 8000 per la Responsabilità Sociale, che riguardano diversi ambiti della sfera lavorativa, e precisamente:

- Lavoro minorile
- Lavoro obbligato
- Discriminazione
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva
- Salute e sicurezza
- Orario di lavoro
- Retribuzione
- Pratiche disciplinari
- Comunicazioni esterne
- Sistemi di gestione

Con la stesura del presente documento, ci proponiamo di:

- comunicare agli stakeholders i valori etici che ispirano la gestione aziendale e gli impegni assunti;

- misurare la portata delle azioni realizzate, attraverso l'individuazione di indicatori di prestazione aziendali nel tempo;
- fornire al management aziendale uno strumento utile per il riesame interno della politica di responsabilità sociale e la verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso il trend degli indicatori adottati.

### 3. POLITICA 2016

IFM Industrial Food Mense SPA opera nel settore della ristorazione collettiva, nello svolgimento della propria attività, considera la Sicurezza Alimentare, la Sicurezza nei luoghi di lavoro per la Tutela della salute umana e la Tutela ambientale, un impegno continuo e una componente costante della propria missione.

La Direzione IFM, con questo documento, intende definire e comunicare a tutto il personale di tutte le proprie sedi, gli obiettivi che intende perseguire nel campo della Sicurezza Alimentare, della Sicurezza nei luoghi di lavoro e la Tutela Ambientale.



La Direzione IFM ha elaborato procedure volte al conseguimento degli obiettivi minimi irrinunciabili e ribadisce nel presente documento l'impegno proprio e di tutta l'organizzazione al conseguimento degli obiettivi riguardanti la Sicurezza Alimentare, la sicurezza nei luoghi di lavoro e la tutela ambientale

### Per la sicurezza alimentare e la qualità

1. Sviluppare il modello organizzativo in coerenza con i requisiti normativi di cui alle norme internazionali UNI EN ISO 9001:2008, UNI EN ISO 22000:2005 e UNI EN ISO 22005:2008 mediante la certificazione da un Ente di parte terza accreditato ACCREDIA;

2. Introdurre e mantenere tutti gli interventi necessari ad assicurare che le attività svolte negli Impianti gestiti dall'Organizzazione, soddisfino i requisiti di legge in ambito Sicurezza Alimentare e degli accordi con i Clienti;

3. Stabilire degli obiettivi misurabili e monitorare le proprie attività nell'ottica del controllo dei pericoli per la Sicurezza Alimentare;

4. Valutare periodicamente e mantenere aggiornato il Sistema per la Sicurezza Alimentare e per la rintracciabilità al fine di garantire che il sistema stesso incorpori le più recenti informazioni sui pericoli per la Sicurezza Alimentare tenuti sotto controllo;

5. Comunicare, attraverso la filiera, e nell'ambito dell'organizzazione stessa, informazioni riguardanti lo sviluppo, l'attuazione e l'aggiornamento del sistema di gestione per la Sicurezza Alimentare inerenti gli aspetti di Sicurezza relativi ai prodotti utilizzati;

6. Stabilire, attuare e mantenere in atto procedure per gestire situazioni di potenziale emergenza ed incidenti che possono esercitare un impatto sulla Sicurezza Alimentare e che sono pertinenti con il ruolo che l'organizzazione svolge nella filiera alimentare;

7. Mantenere costantemente monitorato il grado di con-

formità del sistema alle norme e leggi di riferimento;

8. Ridurre i costi, attraverso attività di prevenzione sinergica ed ottimizzazione di attività e risorse;

9. Introdurre, laddove richiesto, pietanze vegane per andare incontro alle esigenze dei consumatori.

### Per l'ambiente

1. Migliorare l'efficacia del Sistema di Gestione Ambientale

2. Ridurre la quantità specifica di rifiuti prodotti;

3. Mantenere il rispetto delle leggi e delle normative ambientali vigenti;

4. Migliorare in modo continuo le proprie prestazioni ambientali;

5. Sensibilizzare ed informare i propri fornitori ed appaltatori sulle possibili ripercussioni ambientali dovute alle loro attività e valutarne le prassi ambientali;

6. Comunicare al pubblico le informazioni necessarie per comprendere gli effetti sull'ambiente delle attività dell'azienda e perseguire con esso un dialogo aperto;

7. Coinvolgere tutto il personale sul Sistema di Gestione Ambientale, al fine di responsabilizzarlo verso l'ambiente e coinvolgerlo attivamente nelle decisioni aziendali in materia ambientale;

8. Garantire una formazione specifica a tutto il personale la cui attività può avere effetti sull'ambiente;

9. Valutare in anticipo gli impatti ambientali di tutte le nuove attività e processo;

10. Adottare le disposizioni necessarie per prevenire l'inquinamento e preservare le risorse, attraverso l'adozione di tecnologie a contenuto impatto ambientale;

11. Verificare periodicamente il Sistema di Gestione Ambientale e gestire le non conformità riscontrate;

12. Monitorare e ridurre, ove possibile, gli impatti delle proprie attività sull'ambiente;

13. Prevenire e gestire tempestivamente qualsiasi tipo di incidente ambientale attraverso l'applicazione di procedure di prevenzione e intervento;

14. Garantire le comunicazioni interne ed esterne per in-



staurare rapporti diretti con i dipendenti e con il pubblico;  
**15.** Assicurare la cooperazione con le autorità pubbliche e gli enti di controllo.

#### Per la sicurezza

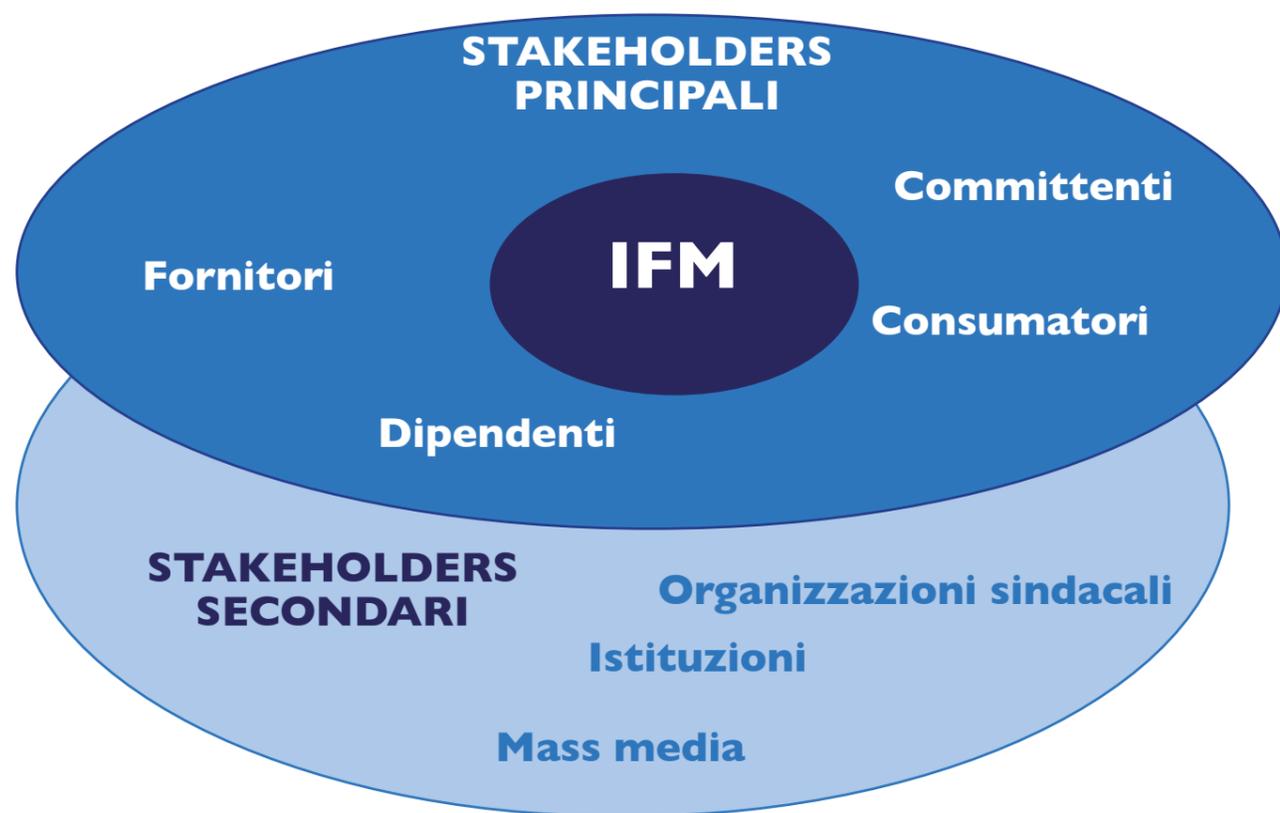
1. Aumentare la motivazione del personale con stretto riferimento alla gestione della sicurezza;
2. Far fronte con tempestività, efficacia e diligenza ad emergenze o incidenti che dovessero verificarsi nel corso dei lavori;
3. Rispettare tutte le leggi e regolamenti vigenti ed in loro assenza ci si atterrà a standard interni e/o definiti dai clienti;
4. Promuovere la metodologia di analisi del rapporto causa-effetto in relazione alla gestione dei rischi;
5. Fornire la formazione necessaria in relazione ai rischi ed alle attività svolte dai vari lavoratori incentivando gli stessi al miglioramento continuo della sicurezza nei luoghi di lavoro;
6. Effettuare gli opportuni riesami e valutazioni delle proprie operazioni per quantificare sempre e costantemente i progressi riscontrati nel settore della sicurezza;
7. Considerare la SSL ed i relativi risultati come parte integrante della gestione aziendale;
8. Privilegiare le azioni preventive su quelle correttive;
9. Coinvolgere e consultare per la gestione del SSL tutti i lavoratori ascoltando le loro richieste direttamente o attraverso i loro rappresentanti;
10. Diffondere gli obbiettivi per la sicurezza ed i programmi di attuazione per il loro raggiungimento all'intero personale fornendo tutte le risorse umane e strumentali necessarie.

#### Per la responsabilità sociale

1. Agire nel pieno rispetto dei requisiti degli standard internazionali SA 8000, nonché della vigente legislazione nazionale, regionale e locale in materia di diritti e di tutela dei lavoratori;
2. Comunicare e dialogare con tutte le parti interessate alle problematiche sociali, in modo tale che ciò permetta un facile accesso alle informazioni sulla correttezza nonché sulla trasparenza di quanto svolto;
3. Motivare, coinvolgere e sviluppare attitudini, competenze e capacità personali e professionali di tutto l'organico aziendale grazie ad interventi di formazione continua, informazione e sensibilizzazione;
4. Considerare i fornitori come partner non solo per la realizzazione ottimale delle attività ma anche in merito al rispetto di principi di Responsabilità Sociale, chiedendo loro di adeguarsi ai requisiti della norma SA 8000:2008;
5. Sviluppare strategie, obiettivi, traguardi, piani di miglioramento per garantire l'impegno al miglioramento continuo, alla responsabilizzazione, sensibilizzazione, formazione e coinvolgimento di tutto il personale.

#### 4. PARTI INTERESSATE

Nella fase di pianificazione del sistema particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali portatori di interesse (stakeholders), affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.  
 Di seguito si riportano sinteticamente i principali stakeholders:



#### 4.1 Il Personale

IFM SPA considera i propri dipendenti ed i collaboratori come una risorsa primaria e strategica. Pertanto attraverso lo sviluppo del sistema di gestione responsabilità sociale intende garantire il rispetto dei loro diritti e promuoverne lo sviluppo professionale e personale.  
 Il percorso di implementazione del sistema secondo la SA8000 ha previsto l'attuazione di un piano di informazione, formazione e sensibilizzazione del personale dipendente, messo in atto attraverso la distribuzione di materiale informativo (politica aziendale, comunicazione nominativi rappresentanti dei lavoratori modalità di inoltro delle segnalazioni, ecc...) e momenti di formazione, organizzati durante l'orario di lavoro.

Nel 2016 IFM ha provveduto all'installazione del "Portale dei dipendenti", con la possibilità di inviare telematicamente le buste paghe e di effettuare comunicazioni interne.

#### 4.2 I Clienti

L'attenzione che la nostra azienda riserva ai suoi clienti (considerando sia le società committenti che i consumatori finali) si concretizza nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo e in una particolare attenzione alla comunicazione nei loro confronti.

#### 4.3 I fornitori

È stato strutturato un sistema di qualifica, di sensibilizzazione e monitoraggio sull'operato dei fornitori chiedendo agli stessi il rispetto delle norme e dei principi contenuti nella SA8000.

#### 4.4 Le Istituzioni

L'atteggiamento dell'azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo e alla collaborazione.  
 Le principali istituzioni presenti sul territorio nazionale con cui IFM ha rapporti sono:

- Comuni
- A.S.L.
- N.A.S.
- Province
- Regioni
- Ispettorato del Lavoro
- INPS
- INAIL

#### 4.5 Organizzazioni sindacali

Le organizzazioni sindacali sono state interessate nel progetto di certificazione attraverso il coinvolgimento dei rappresentanti sindacali aziendali, costantemente coinvolti nella condivisione degli obiettivi e delle iniziative per la responsabilità sociale.

### 5. I REQUISITI DELLA SA8000

#### 5.1 Risultati e obiettivi

Di seguito sono riportate le informazioni e i risultati conseguiti da IFM SPA e gli obiettivi di miglioramento identificati dalla Direzione. Gli obiettivi possono essere qualitativi o quantitativi, i dati di questi ultimi sono riportati in un cruscotto riepilogativo allegato.

#### 5.2 Lavoro minorile

L'organizzazione da sempre non ricorre né da sostegno

all'utilizzo del lavoro infantile.  
 L'età dei dipendenti è risultata così distribuita per il 2016:

Numero dipendenti	Età
26	20-29
122	30-39
205	40-49
202	50-59
45	60-69
tot.	600

#### 5.3 Lavoro forzato e obbligato

L'organizzazione non ricorre né dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, non trattiene documenti d'identità in originale e non richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro. Il lavoro svolto da tutto il personale impiegato in IFM è assolutamente volontario, nessuno è vittima di minacce o altre intimidazioni che lo costringano in qualunque modo a prestare la propria attività per l'azienda. Il personale può lasciare i luoghi di lavoro al completamento della giornata lavorativa standard e può interrompere il contratto di lavoro informando il datore di lavoro in tempo ragionevole.  
 Durante l'anno 2016 non è stato rilevato alcun caso di non conformità derivante da lavoro forzato, il target prefissato di 0 casi di lavoro obbligato è stato quindi raggiunto.  
 Nel 2016 è stato registrato un Miglioramento della Fidelizzazione del personale in quanto il numero di dipendenti che ha lasciato il lavoro per insoddisfazione professionale è stato 0.

Per l'anno 2017 sono stati confermati i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 2017-01:** assenza di lavoro obbligato all'interno dell'azienda (indicatore: L'indicatore utilizzato è Non conformità rilevate per casi di lavoro obbligato, target 0 casi)
- Obiettivo 2017-02:** miglioramento della fidelizzazione dei dipendenti (l'indicatore utilizzato è Numero di dipendenti che lasciano il posto di lavoro per insoddisfazione professionale / anno, target 0 casi)

#### 5.4 Salute e sicurezza

La salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in IFM SPA è assicurata dalla corretta applicazione di tutte le norme vigenti in materia di prevenzione e sicurezza (D. Lgs. 81/08 e s.m.i.) e da un costante coinvolgimento delle risorse interne, anche attraverso momenti formativi/informativi dedicati.  
 IFM, facendo riferimento agli adempimenti normativi vigenti a livello nazionale (D.L. 81/2008 e suoi aggiornamenti, ecc.) si adopera per garantire un ambiente di lavoro che consenta ai lavoratori di sentirsi al sicuro da possibili situazioni di pericolo, e che il luogo dove svolgono la propria mansione rispecchi le condizioni igienico sanitarie delle leggi vigenti in materia.  
 All'interno di IFM sono stati eletti tre Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza che periodicamente svolgono percorsi di aggiornamento e formazione sui temi della sicurezza. La formazione del personale in materia di sicurezza viene somministrata al momento dell'assunzione del dipendente, in occasione del cambio di mansione e in tutti i casi previsti dalle vigenti normativa o ogni qual volta se ne rilevi l'esigenza.  
 Esiste, per ogni sito, un DVR (documento di valutazione

dei rischi), un piano di evacuazione e di emergenza, che è stato predisposto dopo aver recepito il POS Piano Operativo di Sicurezza della Committente e dopo aver valutato attraverso il DUVRI i rischi interferenziali. Le esercitazioni di emergenza ed evacuazione sono programmate in collaborazione con la Committente.

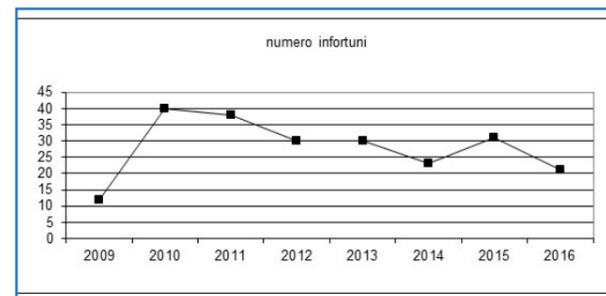
Nel corso dell'anno 2016 sono state effettuate delle revisioni del documento di valutazione dei rischi dovute all'inserimento di nuove tipologie di lavorazioni (servizio catering), all'aggiornamento dell'elenco dei medici competenti di sito ed all'introduzione di nuove mense. Il documento viene ritenuto idoneo e rispondente alla nuova organizzazione aziendale.

L'azienda ha intrapreso, già dal 2015, il percorso per la certificazione del proprio sistema di gestione secondo lo standard BS OHSAS 18001, sottoponendosi a verifiche periodiche da parte di un Organismo di Certificazione.

#### 5.4.1 INFORTUNI

Per quanto riguarda l'analisi degli aspetti infortunistici in IFM, nell'anno 2016 sono stati registrati 21 infortuni, tutti sono stati analizzati e gestiti con adeguate azioni correttive; il target prefissato è stato quasi raggiunto e il numero dei casi è fortemente diminuito rispetto al valore rilevato nel 2015 (31 casi). Si è deciso comunque per l'anno 2017 di effettuare una maggiore approfondimento delle cause per ogni singolo infortunio, andando a rappresentare graficamente anche l'andamento per regione e per azienda degli eventuali infortuni.

Nella tabella sottostante è riportato l'andamento degli infortuni nel corso degli ultimi anni:



#### 5.4.2 SORVEGLIANZA SANITARIA

Dall'analisi dei risultati anonimi collettivi di tutti i medici competenti dei vari siti non sono emersi fattori critici legati alle attività lavorative con riferimento allo stato di salute dei lavoratori.

Per l'anno 2017 sono stati fissati i seguenti obiettivi:

**Obiettivo 2017-03:** Mantenere bassa la Frequenza accadimento degli infortuni (indicatore: numero totale di infortuni, target < 20 casi)

**Obiettivo 2017-04:** Miglioramento delle condizioni di sicurezza dei lavoratori (indicatore: numero totale di prove di evacuazione, target 12).

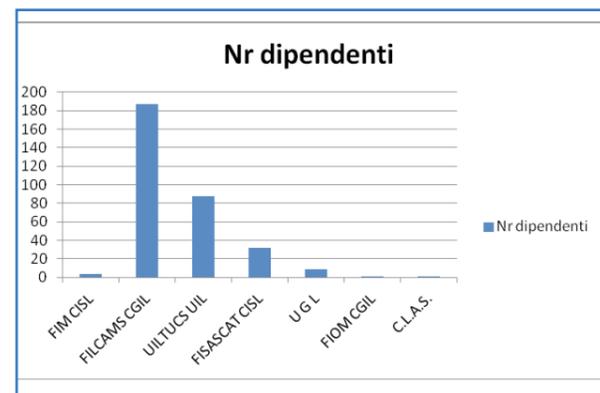
#### 5.5 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva. Al momento ci sono rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori, e risultano iscritti alle associazioni sindacali. Sono stati liberamente eletti 3 Rappresentanti dei lavoratori per la SA8000.

Tutti i contratti di lavoro richiamano ai contratti collettivi di categoria.

Nella tabella sottostante sono riportati il numero di iscritti al sindacato per sigla sindacale nel 2016:

Sindacati	Numero dipendenti
FIM CISL	4
FILCAMS CGIL	187
UILTUCS UIL	88
FISASCAT CISL	32
U G L	9
FIOM CGIL	1
C.L.A.S.	1
tot.	322



Nell'anno 2016 sono stati raggiunti 3 accordi sindacali, arrivando così al target fissato.

Per l'anno 2017 è stato riconfermato il seguente obiettivo: **Obiettivo 2017-05:** Garantire un dialogo aperto con le RSU aziendali (indicatore: Numero di riunioni/accordi con le RSU aziendali, target 5).

#### 5.6 Discriminazione

IFM 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.

Al momento la distribuzione del personale per genere è la seguente:

- donne: 426
- uomini: 174

La presenza di donne è pertanto pari a 71 %.

L'obiettivo prefissato per il 2016 di mantenere una percentuale di presenza femminile del 75% non è stato raggiunto a causa dei pensionamenti ma comunque si mantiene molto alta.

IFM non attua alcun tipo di discriminazione razziale, garantendo a tutti pari opportunità: infatti alla data attuale risultano inseriti 3 lavoratori extracomunitari. L'obiettivo fissato per il 2016 di assumere almeno altre 2 unità non è stato raggiunto per una riduzione generale delle assunzioni registrate nell'anno 2016.

Per l'anno 2017 sono stati riconfermati i seguenti obiettivi: **Obiettivo 2017-06:** Mantenere la presenza femminile nella categoria Amministrativi e non, ed aumentarla gradualmente (indicatore: l'indicatore utilizzato è la Presenza % femminile in azienda, 73%).

**Obiettivo 2017-07:** Inserire personale extracomunitario

specializzato (indicatore: unità di personale extracomunitario assunto, target 2).

#### 5.7 Pratiche disciplinari

Gli unici provvedimenti disciplinari praticabili sono quelli previsti dal Contratto di Lavoro di settore e dall' art. 7 della Legge 30/05/1970 n° 300.

L'obiettivo di mantenere basso il numero di provvedimenti disciplinari impugnati (target 0) non è stato raggiunto in quanto ne sono stati registrati 2.

**Obiettivo 2017-08:** Mantenere basso il numero di provvedimenti disciplinari impugnati (indicatore: l'indicatore utilizzato è il numero di provvedimenti disciplinari impugnati, target 0)

#### 5.8 Orario di lavoro

IFM rispetta il contratto collettivo applicato e le relative normative, tende comunque a non richiedere ore di straordinario ai lavoratori e le eventuali ore effettuate saranno trattate, così come previsto dal CCNL, come flessibilità.

Al momento in base al monitoraggio effettuato il numero di ore totali effettuate dall'inizio dell'anno sono pari a 3,79 ore/addetto.

**Obiettivo 2017-09:** Mantenere basso il numero di provvedimenti disciplinari impugnati (indicatore: rispettare delle 250 ore massime di ore di straordinario per addetto all'anno, target 1 ora/addetto).

#### 5.9 Retribuzione

Allo stato attuale, le forme contrattuali utilizzate dall'azienda sono:

- Contratto a tempo indeterminato per n°589 lavoratori e 11 a tempo determinato

Le retribuzioni sono allineate a quanto prescritto dal Contratto Collettivo per il turismo.

#### 5.10 Sistema di Gestione

Obiettivo:

- Attivare procedure efficaci di controllo sui fornitori
- Attuazione del piano di monitoraggio dei fornitori
- Motivare e sensibilizzare il personale alla SA8000

#### Stato attuale:

##### FORNITORI:

IFM anche per l'anno 2016 ha attivo un sistema di monitoraggio fornitori rispetto ai requisiti SA8000. I fornitori individuati sono stati selezionati tenendo presenti i seguenti indicatori:

- maggiore frequenza di contatti
- maggiore potere contrattuale
- vicinanza territoriale.

A tutti i fornitori è stata inviata una dichiarazione di impegno al rispetto dei requisiti SA8000 da sottoscrivere e un questionario per permettere un'analisi di eventuali fattori di rischio del fornitore stesso.

Nel 2016 i fornitori che hanno sottoscritto la nostra dichiarazione di impegno ai principi della SA8000 e risposto al questionario informativo sono stati valutati come fornitori "accettabili"; i fornitori che non hanno risposto sono valutati come "critici" ed a questi verrà rinviato il questionario e verrà strettamente sollecitata una risposta. In aggiunta, come previsto nel nostro piano di monitoraggio, nel 2017 verrà effettuata una verifica documentale da remoto richiedendo ad una parte dei fornitori alcuni documenti inerenti la responsabilità sociale (Durc, Dvr, Piano di formazione) .

##### FORMAZIONE

Per la SA8000 nel mese di febbraio si è provveduto alla distribuzione di un opuscolo informativo in cui sono descritti i principi della SA8000, inoltre nel *MOI/503 Programma di formazione 2017* è pianificata la formazione per i referenti del sistema di gestione, impianti e operatori.

La Direzione

Il Rappresentante SA8000 per la Direzione

Il Rappresentante dei Lavoratori per la SA 8000