



**BILANCIO SOCIALE
RIESAME DELLA DIREZIONE
SA 8000:2014**

SPT & DG

Data: 06/01/2026

PERIODO DI RIFERIMENTO: 31 MAGGIO 2025 – 31 DICEMBRE 2025

In data odierna, la Direzione Olip Italia spa, in collaborazione con l'SPT, si è quindi riunita per il riesame aziendale relativo allo standard SA 8000, relativamente al secondo semestre 2025.

Argomento principale della riunione è il riesame di tutti i requisiti previsti dal nuovo standard SA 8000 e dalle leggi nazionali vigenti, attraverso l'analisi di indicatori determinanti e importanti per analizzare il livello di conformità aziendale allo standard SA 8000.

Il seguente riesame –bilancio sociale è lo strumento volontario con cui Olip intende comunicare a tutte le parti interessate, interne e esterne le prestazioni del proprio sistema di responsabilità sociale aziendale, in un'ottica di miglioramento continuo.

Nell'ottica di un maggior coinvolgimento di tutte le parti interessate, il seguente riesame-bilancio sociale è reso disponibile sia negli uffici e reparti produttivi, che nel sito aziendale.

INDICE

1	DESCRIZIONE DELL'AZIENDA.....	4
1.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	4
1.2	POLITICA AZIENDALE.....	5
2	ANALISI DELLE ATTIVITÀ DEL SISTEMA SA 8000 E DEI RISULTATI RISPETTO AGLI OBIETTIVI PREFISSATI. 7	
2.1	LAVORO INFANTILE.....	7
2.2	LAVORO OBBLIGATO.....	9
2.3	SALUTE E SICUREZZA.....	10
2.4	DISCRIMINAZIONE.....	16
2.5	PRATICHE DISCIPLINARI.....	19
2.6	ORARIO DI LAVORO.....	19
2.7	RETRIBUZIONE.....	20
2.8	SISTEMA DI GESTIONE.....	22
3	OBIETTIVI DEFINITI PER IL 2025.....	24

1 DESCRIZIONE DELL'AZIENDA

La storia del calzaturificio Olip S.p.a ha inizio nel 1972 a Colà di Lazise, un piccolo paese situato vicino al Lago di Garda, dove ancora oggi si trova il cuore dell'azienda. Fin dalla sua creazione, il fondatore Piero Oliosì persegue una visione precisa: associare tradizione, innovazione e artigianalità all'eccellenza italiana con l'obiettivo di incontrare i gusti e gli stili delle diverse culture internazionali. Sempre attento ai costanti mutamenti del mercato e degli stili di vita, Oliosì posiziona Olip S.p.A. sulla fascia alta del mercato, mantenendo i suoi prodotti sempre attuali ed in continua evoluzione. Fin dai primi anni 80, la sede italiana è supportata nella produzione dalla fabbrica di proprietà situata a Travnik, in Bosnia Erzegovina, anch'essa certificata secondo lo standard SA 8000, con prossimo audit programmato per fine febbraio 2026.

I prodotti, che comprendono sia calzature che accessori, tra cui borse e cinture di pelle, si possono trovare anche presso l'outlet allestito all'interno della fabbrica.

Le collezioni uomo, donna di Olip sono richieste in tutta Europa per l'eleganza e per la comodità dimostrate nel trascorrere degli anni di generazione in generazione.

Olip Italia spa rifornisce privati e rivenditori in tutto il territorio nazionale e internazionale.

1.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa di Olip Italia spa è sintetizzata nell'organigramma aziendale, affisso in bacheca nei vari reparti e disponibile a tutti i lavoratori.

Si veda allegato "Organigramma Aziendale".

TOTALE DIPENDENTI: 50

FULL TIME: 37

PART-TIME: 13

UOMINI: 19

DONNE: 31

N. DISABILI IN FORZA L.68/99: 4

APPRENDISTI: 0

1.2 POLITICA AZIENDALE



*La Direzione e il Social Performance Team di OLIP ITALIA SPA
Disponendo dell'autorità e delle risorse necessarie
Comunica all'interno e all'esterno dei "Confini Aziendali"
Rende noto a tutti*

Che intende proseguire e migliorare nella promozione della Politica del Rispetto e della Dignità delle Persone che lavorano nella nostra Organizzazione,

Questo risultato è il frutto di un sistematico e puntuale impegno da anni intrapreso per:

- *Il rispetto dei requisiti legislativi Nazionali ed Internazionali e degli impegni sottoscritti dall'azienda con le Parti interessate, applicabili al Lavoro e a tutte le attività a questo connesse*
- *Il rispetto dei requisiti della norma SA 8000:2014 nell'ottica del miglioramento continuo.*
- *La Promozione della Cultura del Rispetto della Persona e della Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro e sulla Protezione dell'Ambiente*
- *Ripudiare il ricorso al lavoro infantile - minorile*
- *Non ricorrere né sostenere l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato*
- *Ripudiare ogni tipo di coercizione fisica e mentale, punizioni corporali o trattamenti severi o inumani, compresi gli abusi verbali, trattando il personale con dignità e rispetto, utilizzando procedimenti disciplinari conformi al contratto collettivo applicato*
- *Ripudiare ogni forma possibile di discriminazione che queste siano per Nazionalità o Etnia, Genere, Religione, appartenenza politica o alle Organizzazioni Sindacali, orientamento sessuale, disabilità, stato civile o altro e ogni forma di violenza e molestia nel mondo del lavoro*
- *Promuovere la libertà di associazione e partecipazione dei Lavoratori alle Organizzazioni Sindacali ed alla contrattazione collettiva;*
- *Il rispetto della contrattazione collettiva relativamente all'orario di lavoro*
- *Garantire al proprio personale un salario dignitoso e una retribuzione maggiorata per il lavoro straordinario*
- *Garantire e attuare un monitoraggio e miglioramento continuo del proprio sistema di gestione di responsabilità sociale, definendo specifici obiettivi di miglioramento e verificandone il raggiungimento*
- *Coinvolgere tutto il personale aziendale, i fornitori e tutte le parti interessate alla conoscenza, attuazione e rispetto dei requisiti dello standard SA 8000*
- *Attuare un processo di selezione e monitoraggio nei confronti dei Fornitori con il fine di verificare la conformità ai requisiti di SA8000.*
- *Fornire tutte le informazioni e a permettere l'accesso delle parti interessate alla verifica di conformità ai requisiti della norma SA 8000.*



L'efficacia nel tempo del Sistema di Gestione SA 8000 e l'adeguatezza della presente Politica per la Responsabilità Sociale viene valutata dalla Direzione Aziendale sviluppando periodici Riesami della Direzione, attraverso riscontri diretti ed analizzando i risultati degli ultimi audit interni.

Nell'ottica di attuare tale programma, l'obiettivo dell'ottenimento e del mantenimento della Certificazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale SA 8000 vuole essere la conferma, riconosciuta da un Organismo terzo indipendente, della capacità della scrivente a portare avanti Politiche Industriali compatibili e rispettose dei Diritti dell'uomo e dei Lavoratori eco sostenibili, nel pieno soddisfacimento delle esigenze interne ed esterne con le quali quotidianamente ci confrontiamo.

COMUNICAZIONE DI SUGGERIMENTI E RECLAMI SA 8000

Il sistema SA 8000 di responsabilità sociale implementato in Olip Italia spa, prevede per tutti i lavoratori e tutte le parti interessate interne ed esterne, la possibilità di effettuare segnalazioni e/o reclami relativamente eventuale violazione dei nostri standard norme di legge o del nostro codice etico, o dare suggerimenti in merito alle tematiche Etiche e di responsabilità sociale (anche in forma anonima), attraverso le seguenti modalità:

- *Indirizzo mail: spt@olip.it*
- *Indirizzo di posta ordinaria: Olip Italia spa Via Confine 13 fraz. Colà Lazise Vr indicando sulla busta "all'attenzione del SPT SA 8000".*
- *tel.: 045 6463111 o fax: 0456463194*
- *Mediante segnalazioni verbali a RLSA 8000 (Rappresentanti dei lavoratori SA 8000)*
- *Mediante segnalazioni a ufficio personale (segnalazioni relative a contratti/buste paga)*
- *Mediante le apposite cassetine di segnalazioni e reclami in azienda*
- *Mediante segnalazione (anche anonima) utilizzando la piattaforma "Whistle Blowing" su sito aziendale*

Vi è la possibilità inoltre, nel caso i reclami non fossero presi in carico dall'azienda entro 30gg dalla comunicazione degli stessi, di inviare segnalazione direttamente all'Ente di certificazione o enti internazionali SAI e SAAS ai seguenti indirizzi

-ente di certificazione Rina Service Spa_ e-mail sa8000@rina.org

-ente SAI Social Accountability International_ e-mail: Sa8000@sa-int.org

9 East 37th Street; 10th Floor

New York, NY 10016 Stati Uniti d'America Tel: +1 (212) 684-1414

-ente SAAS Social Accountability Accreditation Services e-mail: saas@saasaccreditation.org

220 East 23rd Street, Suite 605, New York, NY 10010, U.S.A. fax: 001 (212) 684-1515.

2 ANALISI DELLE ATTIVITÀ DEL SISTEMA SA 8000 E DEI RISULTATI RISPETTO AGLI OBIETTIVI PREFISSATI

2.1 LAVORO INFANTILE

Olip Italia spa non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. All'atto dell'assunzione, al lavoratore viene richiesta una copia del documento di identità al fine di accertarne con esattezza l'età.

Tale prassi aziendale permette di escludere nella maniera più assoluta che un minore possa essere impiegato nell'azienda e annessi negozi controllati.

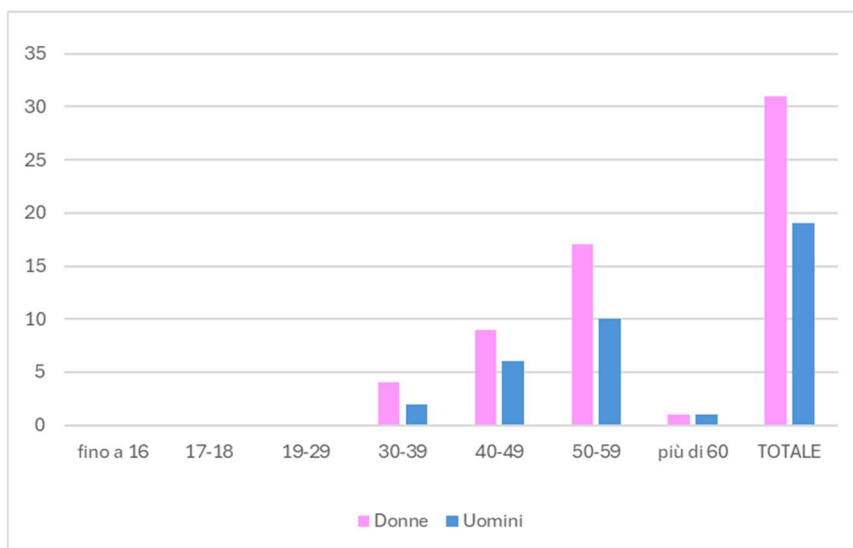
Olip infatti riconosce comunque l'importanza del lavoro come modalità di sviluppo personale e professionale e nel rispetto delle normative vigenti in materia, offre ai giovani la possibilità di svolgere stage e tirocini all'interno dei propri servizi. Come richiesto dalla norma SA 8000, ha provveduto a stendere una procedura per la tutela dei giovani lavoratori: *PE01 Tutela dei giovani lavoratori*.

Tal procedura si pone come obiettivo la tutela degli eventuali giovani lavoratori minorenni (16 ÷ 18 anni) eventualmente presenti in azienda attraverso contratti di stage, apprendistato o tirocinio.

Si provvederà come previsto dal piano di monitoraggio a tener sotto controllo l'eventuale presenza di giovani lavoratori presso i fornitori e nella sede Olip.

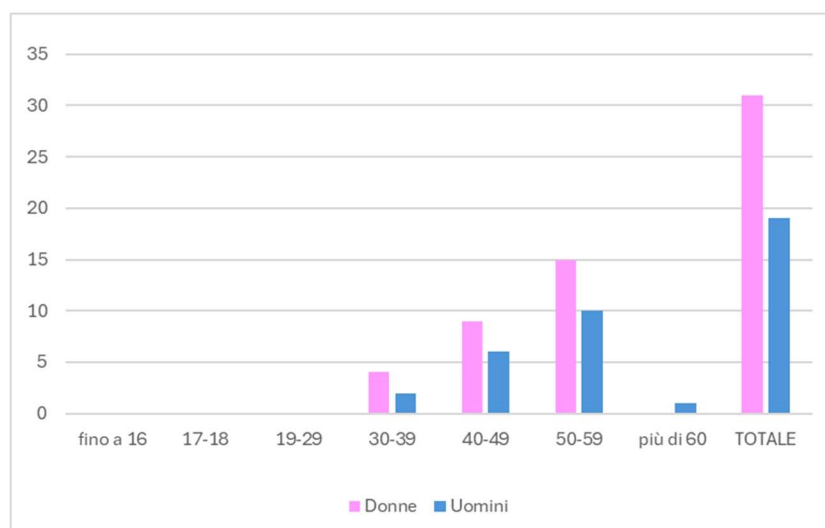
- **Come si evince dai grafici nella tabella sottostante, la fascia di età più elevata è quella ricompresa tra i 40-49 anni.**
- **Ad oggi non vi sono lavoratori minori e minorenni assunti in Olip, il lavoratore più giovane ha 30 anni.**
-
- ☐ Ripartizione del personale per fasce d'età – OLIP sede e outlet a Colà di Lazise

FASCIA DI ETA'	Donne	Uomini	% SUL TOTALE
<i>fino a 16</i>	0	0	0,00%
<i>17-18</i>	0	0	0,00%
<i>19-29</i>	0	0	0,00%
<i>30-39</i>	4	2	12,00%
<i>40-49</i>	9	6	30,00%
<i>50-59</i>	17	10	54,00%
<i>più di 60</i>	1	1	4,00%
TOTALE	31	19	
	50		100,00%

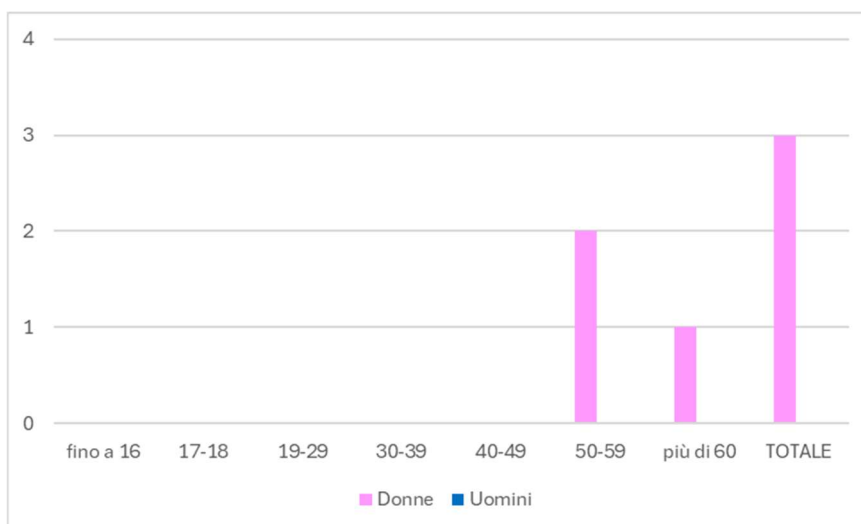


Di seguito si evidenziano i grafici distintamente per i vari siti (stabilimento – negozio-spaccio):

Stabilimento “sede” di Colà di Lazise (VR)

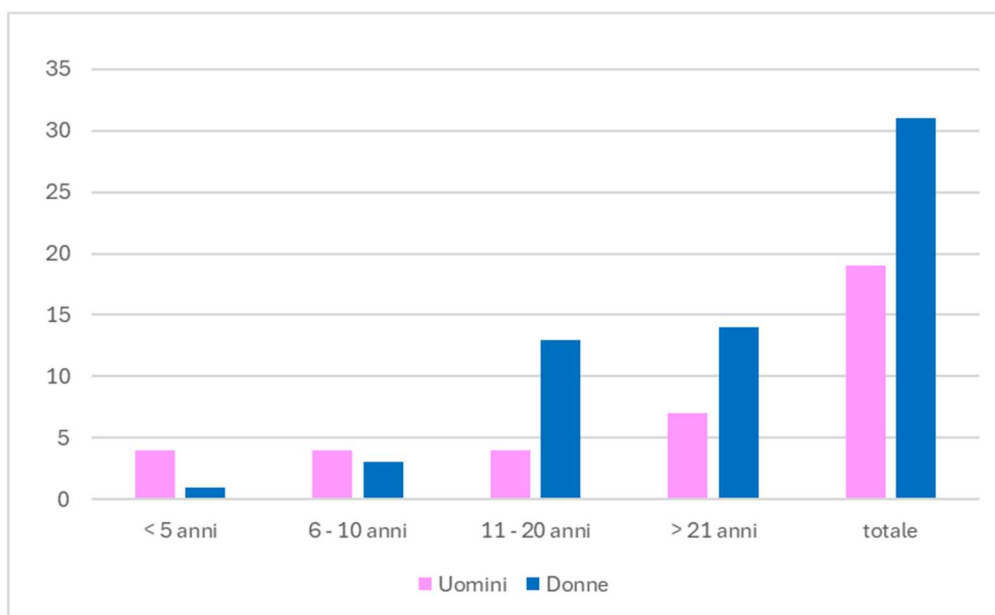


Negozio-spaccio presso “sede” di Lazise



sesso	Fasce anzianità				totale
	< 5 anni	6 - 10 anni	11 - 20 anni	> 21 anni	
Uomini	4	4	4	7	19
Donne	1	3	13	14	31
Totale	5	7	17	21	50

-anzianità aziendale



INDICATORE

Obiettivo: mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro infantile

Azione: assunzione di personale maggiorenne

Risorse: politica aziendale

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: Direzione/RRU

Indicatore: età del lavoratore più giovane/composizione dell'organico aziendale

Esito: 0 lavoratori minorenni in azienda/non è presente lavoro infantile

2.2 LAVORO OBBLIGATO

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

Il personale di Olip Italia spa non lascia mai in deposito all'azienda né importi in denaro né documenti personali in originale.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro. Olip offre la possibilità a tutto il personale di chiedere informazioni e chiarimenti sul proprio contratto, sulla retribuzione, sulla busta paga, direttamente all'ufficio amministrativo oppure, ove necessario, può rivolgersi al consulente del lavoro dell'azienda.

Tutti i lavoratori ricevono e firmano per accettazione la lettera di assunzione.

Obiettivo: mantenimento dell'attuale situazione di non utilizzo di lavoro forzato/obbligato

Azione: monitoraggio su eventuali situazioni di lavoro obbligato

Risorse: RLSA8000/SPT

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: Direzione/ SPT

Indicatore: n° di segnalazioni di denuncia di presenza in azienda di lavoro obbligato

Esito: 0 segnalazioni/reclami in merito a lavoro obbligato

N.RECLAMI

ANNO	RECLAMI/SEGNALAZIONI INTERNE	RECLAMI/SEGNALAZIONI ESTERNE
2019	0	0
2020	0	0
2021	0	0
2022	0	0
2023	0	0
2024	0	0
2025	0	0

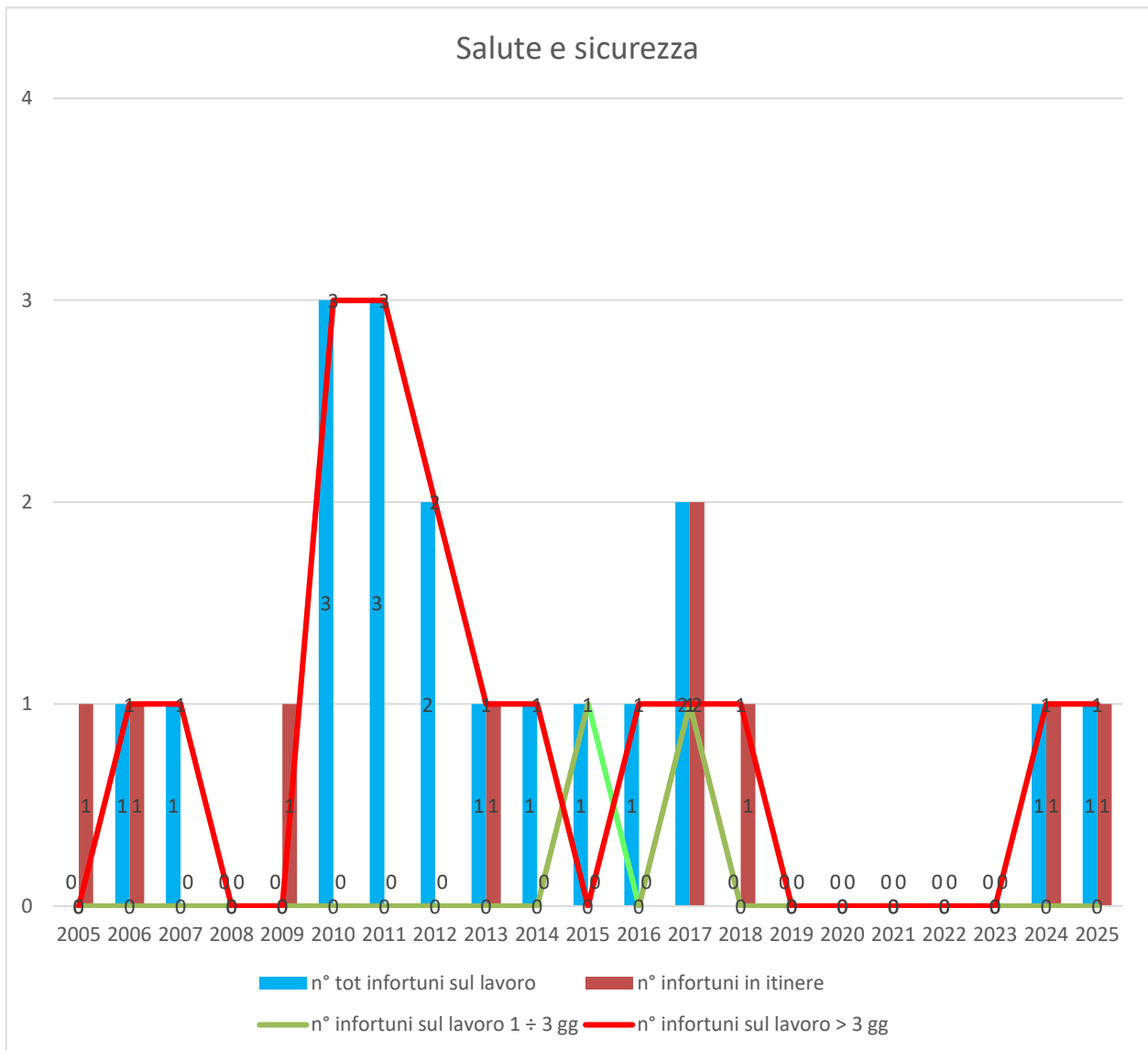
2.3 SALUTE E SICUREZZA

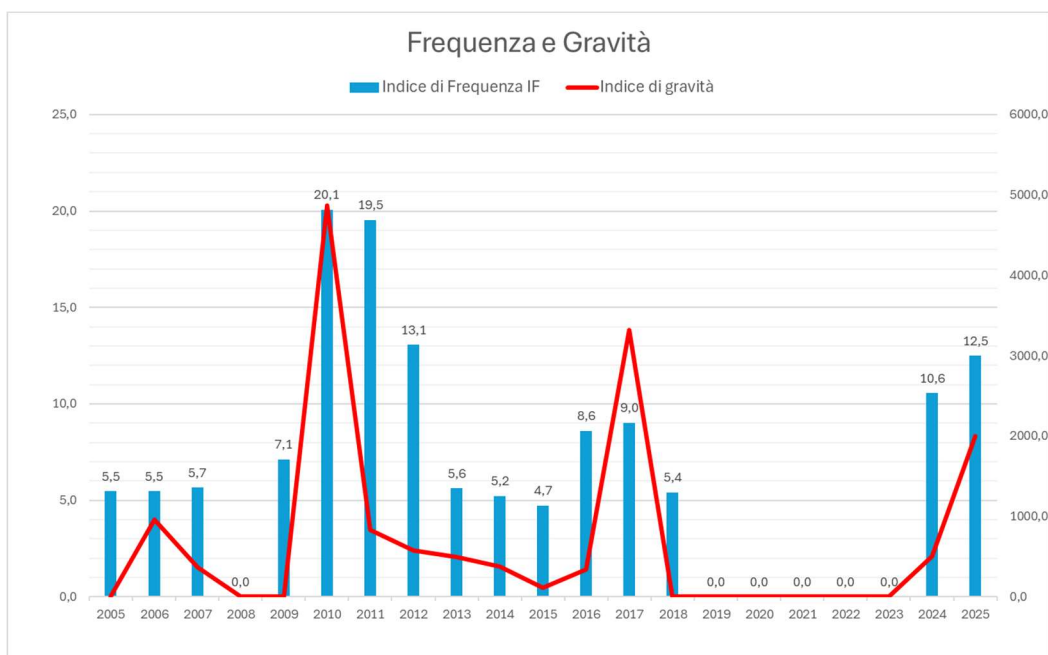
Olip è impegnata a garantire a tutti i suoi lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare le misure adeguate per prevenire ed evitare incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso lo stabilimento di Colà di Lazise.

Si riporta di seguito l'elenco degli infortuni.

Anno	ore Lavorate tot.	n° infortuni sul lavoro tot	n° infortuni in itinere	n° infortuni sul lavoro 1 ÷ 3 gg	n° infortuni sul lavoro > 3 gg	Σ gradi inabilità	n° infortuni sul lavoro mortali	giorni complessivi inabilità
2005	182.807	0	1	0	0	0	0	0
2006	182.852	1	1	0	1	0	0	22
2007	176.130	1	0	0	1	0	0	8
2008	163.208	0	0	0	0	0	0	0
2009	140.361	0	1	0	0	0	0	0
2010	149.462	3	0	0	3	0	0	91

2011	153.492	3	0	0	3	0	0	16
2012	153.068	2	0	0	2	0	0	11
2013	177.271	1	1	0	1	0	0	11
2014	191.183	1	0	0	1	0	0	9
2015	211.013	1	0	1	0	0	0	3
2016	116.161	1	0	0	1	0	0	5
2017	221.591	2	2	1	1	0	0	92
2018	184.495	0	1	0	0	0	0	0
2019	182.641	0	0	0	0	0	0	0
2020	148.901	0	0	0	0	0	0	0
2021	128.602	0	0	0	0	0	0	0
2022	140.085	0	0	0	0	0	0	0
2023	174.985	0	0	0	0	0	0	0
2024	94.642	1	1	0	0	0	0	6
2025	79.983	1	1	0	1	0	0	20





Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, i rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, Olip Italia spa ha posto in essere le seguenti azioni tecnico organizzative di prevenzione e protezione:

- Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione per la Salute e Sicurezza, che supporta coordinando il SPP, il DdL nell'analisi e valutazione di tutti i rischi e propone le misure preventive e protettive atte a mitigare ove non possibile eliminare il rischio;
- Nomina degli addetti antincendio e primo soccorso;
- Elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare i lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- Nomina del Medico Competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria ai lavoratori;
- Redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08 e smi, che identifica tutti i rischi connessi con le attività di Olip Italia spa e le azioni che la stessa si impegna a porre in essere per prevenirli.
- Nomina di un **Comitato per la salute e la sicurezza**, con il compito di condurre verifiche periodiche e formali al fine di effettuare una valutazione dei rischi per identificare e affrontare i rischi reali e quelli potenziali per la salute e la sicurezza. Il comitato viene inoltre coinvolto nell'indagine degli incidenti sul lavoro e si riunisce semestralmente.

Olip Italia spa garantisce inoltre che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato.

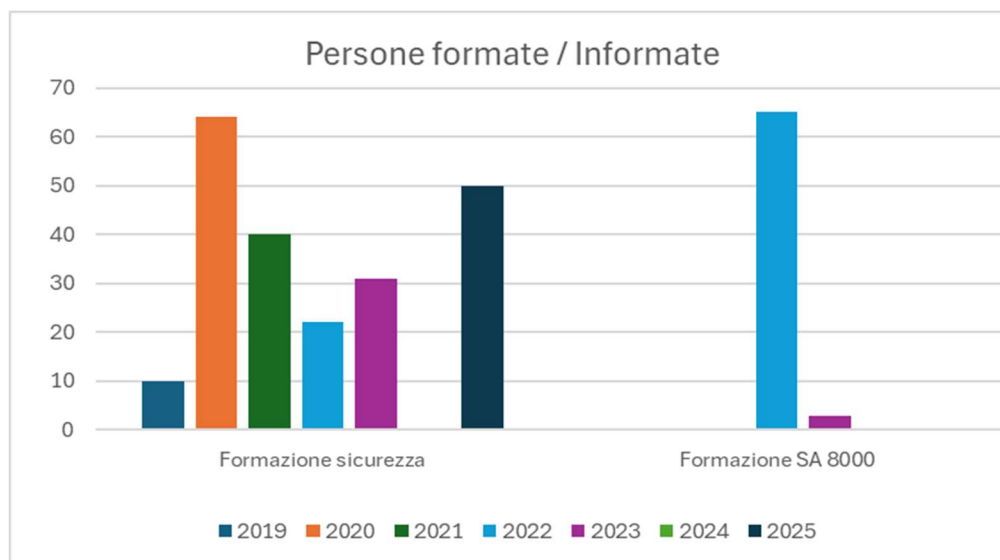
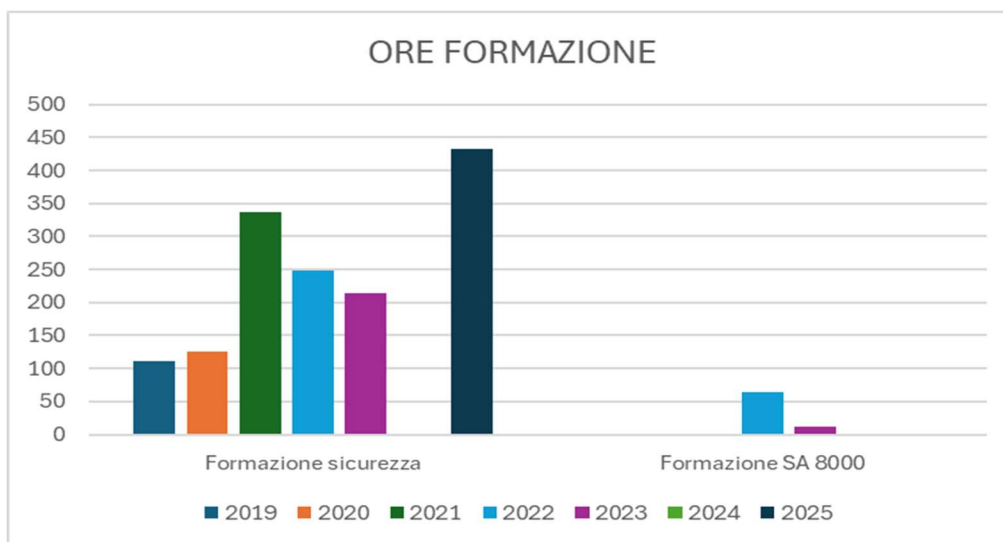
ORE

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Formazione sicurezza	112	126	336	248	214	0	432
Formazione SA 8000	0	0	0	65	11,5	0	0

PERSONE

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Formazione sicurezza	10	64	40	22	31	0	50
Formazione SA 8000	0	0	0	65	3	0	0

*Nel 2024, essendo la ditta in Cigs da metà marzo a fine anno, non si sono svolti corsi di formazione



Formazione

La formazione ha subito un rallentamento nell'ultimo biennio, a causa della CIG in essere, ed è stata ri-pianificata per il 2025.

Nel corso del 2023 sono stati effettuati i seguenti corsi di formazione mediante piano Fondimpresa:

- Formazione generale sicurezza
- Formazione specifica modulo comune iniziale
- Formazione specifica impiegati senza accesso ai reparti
- Formazione specifica impiegati con accesso ai reparti, base e aggiornamento
- Aggiornamento formazione specifica impiegati senza accesso ai reparti (gruppo 1)
- Aggiornamento formazione specifica addetti tranceria, giunteria, manovia, modellera, magazzini, autisti, addette pulizie, spaccio

Nel 2025 si sono tenuti i seguenti corsi:

- Corso preposto
- Corso formazione generale
- Corso formazione specifica
- Corso RLS

Sempre per il 2025 erano stati pianificati i seguenti corsi che saranno riportati nel 2026

- Corso completo primo soccorso
- Corso completo antincendio
- Corso conduzione carrelli elevatori

Relativamente la formazione SA 8000, per il prossimo anno saranno organizzate più sessioni di informazione relativa il sistema di gestione e lo standard SA 8000 a tutto il personale tramite consegna di documentazione dedicata.

Obiettivo: 0 infortuni, ovvero proseguire attività di monitoraggio del livello e delle cause di infortunio

Azione: tenere sotto costante controllo le attività aziendali al fine di garantire un ambiente di lavoro idoneo, sicuro e salubre.

Risorse: copia registro infortuni

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: Comitato S&S

Indicatore: n. infortuni/anno/n. giorni totali di prognosi, n. soggetti coinvolti

Esito: 1 infortunio in itinere

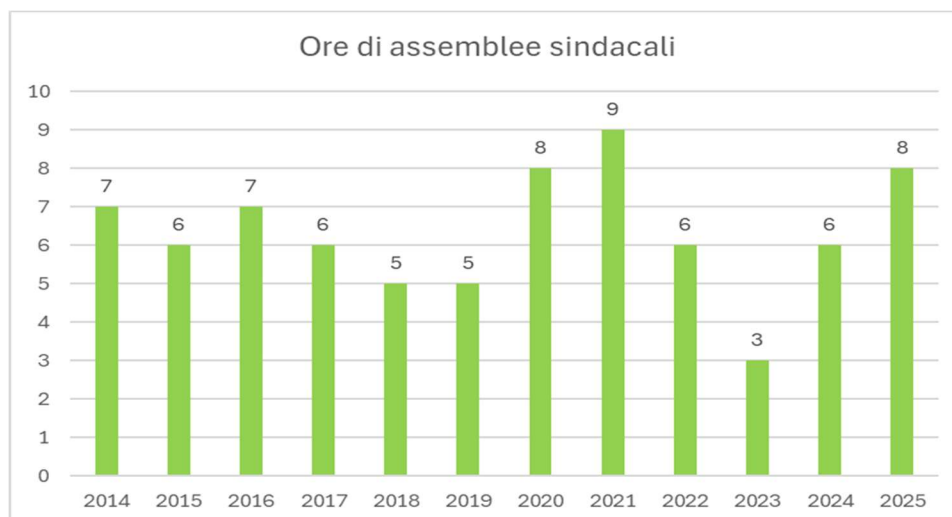
L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Viene rispettato il C.C.N.L. relativo ai calzaturifici industriali e commercio.

Esiste un rappresentante sindacale eletto dai lavoratori che non è soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunica liberamente con i Lavoratori e con la Direzione Aziendale nei luoghi di lavoro.

Attualmente il numero di lavoratori iscritti ai sindacati è di 9 lavoratori.

Spazi aziendali appositi sono stati adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali che i rappresentanti dei lavoratori convocano almeno una volta all'anno.

Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo con le organizzazioni sindacali ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti. Non si è registrato nessun reclamo in questo ambito e nessuna ora di sciopero.



Anno	Ore di assemblee sindacali
2014	7
2015	6
2016	7
2017	6
2018	5
2019	5
2020	8
2021	9
2022	6
2023	3
2024	6
2025	8

Obiettivo: continuare a consentire l'esercizio della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva

Azione: monitoraggio assenza segnalazioni inerenti a limitazioni della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva/dialogo continuo con il sindacato, possibilità di riunioni e assemblee

Risorse: RGSE, RLSA8000, verbali di assemblea

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: SPT/RLSA 8000

Indicatore: n° segnalazioni o denunce di limitazioni e mancato esercizio della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva/n. ore sciopero

Esito: 0 segnalazioni/reclami-0 scioperi

ANNO	N SCIOPERI
2018	0
2019	0
2020	0
2021	0
2022	0
2023	0
2024	0
2025	0

2.4 DISCRIMINAZIONE

Olip non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità famigliari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

Olip non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire i principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi alla razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

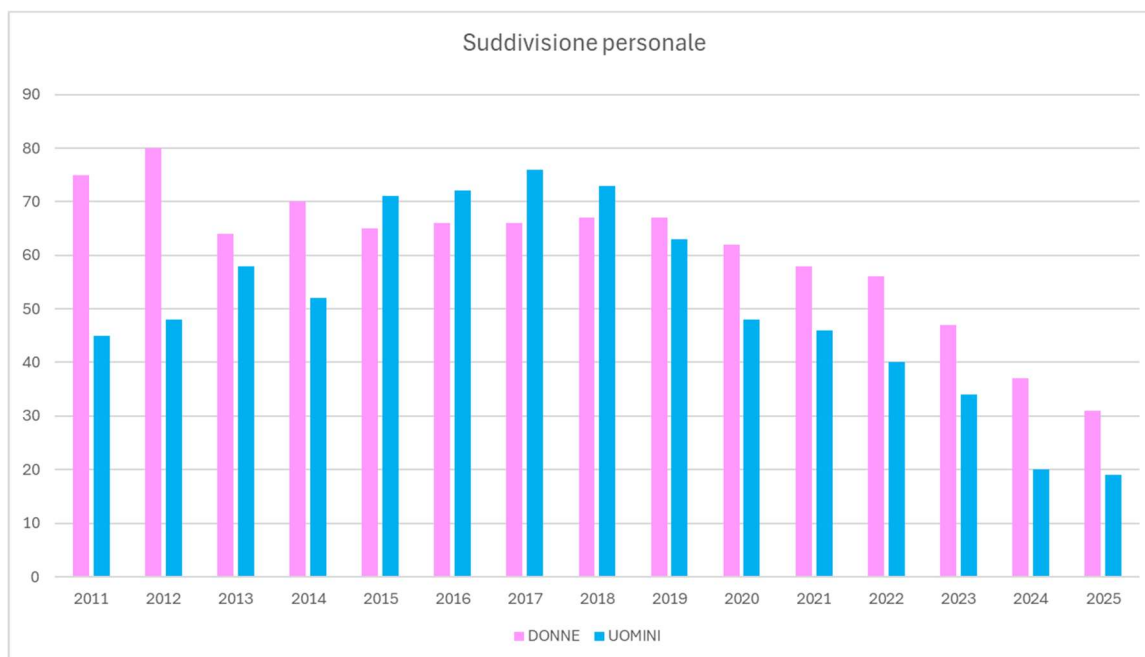
Olip non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Per prevenire eventi discriminatori Olip ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'azienda di porre in essere tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

E' importante inoltre, sottolineare che in Olip:

- la formazione e l'addestramento sono garantiti indiscriminatamente a tutti i lavoratori;
- le retribuzioni sono calcolate in base alle mansioni svolte in relazione al CCNL di riferimento;
- vengono favorite le richieste di part-time da parte di madri lavoratrici nei limiti delle necessità organizzative aziendali;
- Eventuali licenziamenti vengono eseguiti in conformità alla legge
- I pensionamenti sono effettuati in base alla norme vigenti in materia.

ANNO	DONNE	UOMINI	TOTALE
2011	75	45	120
2012	80	48	128
2013	64	58	122
2014	70	52	122
2015	65	71	136
2016	66	72	138
2017	66	76	142
2018	67	73	140
2019	67	63	130
2020	62	48	110
2021	58	46	104
2022	56	40	96
2023	47	34	81
2024	37	20	57
2025	31	19	50



☐ *Suddivisione del personale*

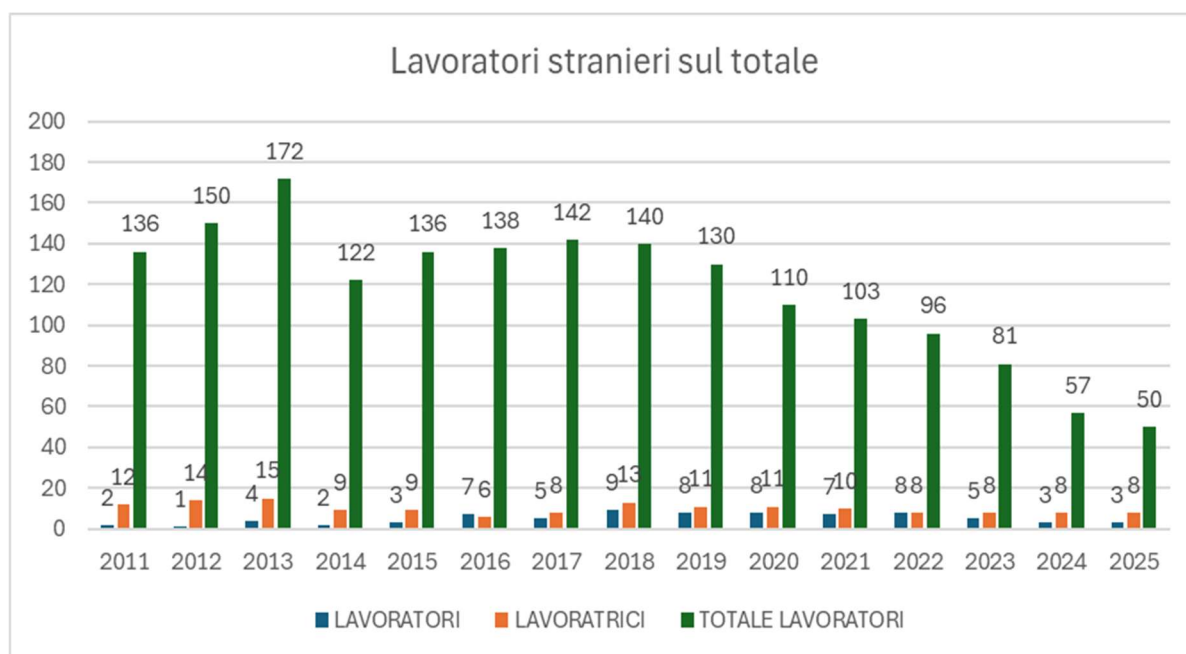
PRESENZA FEMMINILE IN OLIP:

Come si evince dalla tabella soprastante la presenza femminile in azienda rappresenta il **62%** dell'organico. Questa composizione del personale non evidenzia alcuna discriminazione fra sessi

ANNO	LAVORATORI	LAVORATRICI	TOTALE LAVORATORI
2011	2	12	136
2012	1	14	150

2013	4	15	172
2014	2	9	122
2015	3	9	136
2016	7	6	138
2017	5	8	142
2018	9	13	140
2019	8	11	130
2020	8	11	110
2021	7	10	103
2022	8	8	96
2023	5	8	81
2024	3	8	57
2025	3	8	50

Ad oggi i lavoratori stranieri sono circa il **22%** della totalità dei lavoratori Olip Italia s.p.a e provengono da Moldavia, Romania, Bosnia Erzegovina, Brasile.



Obiettivo: mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione

Azione: intervista ai lavoratori/ raccolta segnalazioni tramite cassette per segnalazione anonima-sensibilizzazione del personale

Risorse: SPT/RLSA 8000

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: SPT

Indicatore: numero di segnalazioni/reclami indicanti discriminazione/composizione organico aziendale

Esito: 0 segnalazioni/reclami – le donne sono il **62%** dell'organico aziendale

ANNO	RECLAMI/SEGNALAZIONI INTERNE	RECLAMI/SEGNALAZIONI ESTERNE
2019	0	0
2020	0	0
2021	0	0
2022	0	0
2023	0	0
2024	0	0
2025	0	0

2.5 PRATICHE DISCIPLINARI

Olip Italia Spa, non attua e non sostiene l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica. I provvedimenti disciplinari adottati sono regolamentati dal CCNL di settore applicato e messo a disposizione di tutti i lavoratori.

Olip Italia spa fa un uso limitato dei procedimenti disciplinari, in prevalenza si tratta di richiami verbali o scritti, limitato è l'uso di multe e nel caso siano presi tali provvedimenti, questi non hanno alcun riflesso negativo sull'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori.

Obiettivo: nessuna emissione di pratiche disciplinari non conformi a CCNL

Azione: analisi dei richiami presenti

Risorse: Direzione

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: RGSE/Direzione

Indicatore: n. provvedimenti emessi

Esito: 2 provvedimenti per comportamenti non conformi al CCNL

2.6 ORARIO DI LAVORO

L'azienda si uniforma all'orario di lavoro prescritto dalla legislazione vigente, ovvero in 40 ore settimanali come previsto dal contratto nazionale. L'orario di lavoro ordinario normale è di 8 ore giornaliere, dal lunedì al venerdì secondo la seguente fascia oraria:

Addetti di ufficio: 8.00/12.00 – 13.30/17.30

Addetti alla produzione: 7.20/12.00 – 13.25 /17.05

Il sabato e la domenica l'azienda è chiusa, è operativo lo spaccio aziendale con il seguente orario: 9.00/18.30 (dal lunedì al venerdì) e 9.00/19.00 (sabato e domenica).

La pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi sono concordate dai lavoratori con i loro responsabili. Le ferie sono pianificate di comune accordo ed in tempi ampi tali da permettere un efficace gestione delle sostituzioni. Il ricorso a lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dal proprio responsabile ed è remunerato secondo quanto previsto dal CCNL e dalle leggi in vigore. Permessi sono concessi in funzione delle necessità dei lavoratori.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze eccezionali e di breve durata, accettato in maniera volontaria e dai lavoratori e preventivamente autorizzato dalla direzione in azienda. Fino ad oggi non vi è stato nessun tipo di reclamo per imposizione aziendale di lavoro straordinario. Sono presenti inoltre, forme di lavoro part time. I part time è definito in fase di assunzione o su richiesta del lavoratore sulla base del CCNL.

Obiettivo: mantenere il lavoro straordinario entro i limiti di legge

Azione: monitorare mensilmente le ore straordinarie, applicare lo straordinario solo in caso di necessità; non superare le 12 ore di lavoro str/settimanali

Risorse: Direzione/SPT

Tempo: obiettivo permanente

Responsabile: SPT/Direzione

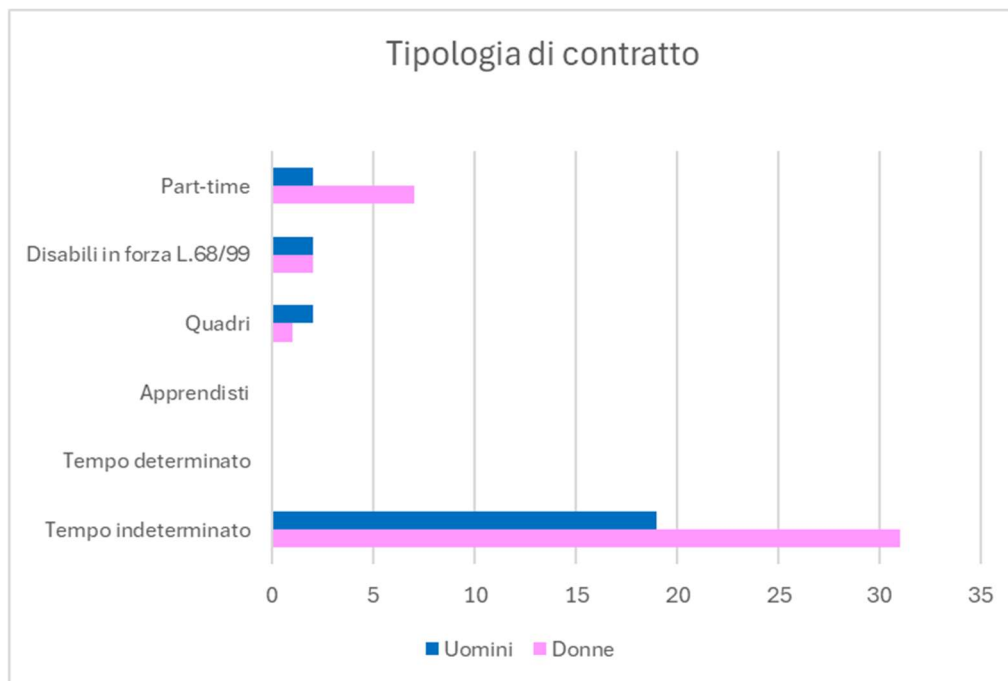
Indicatori: n. situazioni critiche per ore straordinario oltre il limite di 12h/settimana

Esito: non presenti criticità a livello di ore di lavoro straordinario

2.7 RETRIBUZIONE

Olip corrisponde ai propri dipendenti una retribuzione in linea con la contrattazione collettiva applicata. Tutti i lavoratori di Olip risultano retribuiti su base oraria facendo riferimento alle tabelle contrattuali contratto integrativo territoriale, sono inoltre previste ulteriori indennità economiche aggiuntive stabilite nel regolamento interno. Le retribuzioni vengono erogate mensilmente. L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione mediamente superiore ai minimi definiti nel contratto collettivo di settore. Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori. Le retribuzioni vengono consegnate tramite bonifico bancario sul conto corrente della banca designata dal lavoratore all'atto di assunzione.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	Donne	Uomini	% sul totale
Tempo indeterminato	31	19	100%
Tempo determinato	0	0	0%
Apprendisti	0	0	0%
Quadri	1	2	6%
Disabili in forza L.68/99	2	2	8%
Part-time	7	2	18%
Totale	50		



SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE ALL'INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE DA CCNL DI RIFERIMENTO	Donne	Uomini	% sul totale
LIVELLO 1	0	0	0%
LIVELLO 2	2	3	10%
LIVELLO 3	8	2	20%
LIVELLO 4	8	2	20%
LIVELLO 5	8	3	22%
LIVELLO 6	2	4	12%
LIVELLO 7	2	3	10%
LIVELLO 8	1	2	6%
	31	19	

Obiettivo: mantenere 0 segnalazioni in materia di contratto e busta paga-rispetto delle disposizioni normative del CCNL di riferimento

Azione: corretta applicazione del CCNL-garantire il 60% di contratti a tempo indeterminato

Risorse: RRU/DIR

Tempo: ad ogni aggiornamento del CCNL di riferimento/annuale

Responsabile: RRU/SPT

Indicatore: n. segnalazioni presenti/distribuzione del personale per tipologia contrattuale

Esito: 0 segnalazioni-il valore oggi è di 100% contratti T.I.

2.8 SISTEMA DI GESTIONE

Olip ha implementato un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA 8000:2014 attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e delle altre parti interessate e gestito tramite documentazione a supporto del sistema.

Valutazione idoneità e adeguatezza della Politica di Responsabilità sociale

La politica aziendale per la responsabilità sociale, aggiornata al 10/01/2024, è valida ed idonea in riferimento agli obiettivi aziendali ed allo standard SA 8000:2014 ed è visibile a tutto il personale aziendale in bacheca e pubblicata nel sito.

Procedure

Le procedure sono elaborate allo scopo di fornire in modo dettagliato e documentato le modalità di svolgimento delle attività implementate.

Periodicamente tutta la documentazione di sistema viene sottoposta a revisione in caso di eventuali aggiornamenti.

Audit interni

A cadenza semestrale e comunque secondo quanto pianificato nel piano degli audit interni, Olip sottopone il proprio sistema di gestione all'audit interno, con lo scopo di verificare l'adeguatezza, la conformità e l'efficacia del sistema nel rispetto dei requisiti dello standard SA 8000.

Il 23/06/2025 è stato effettuato l'ultimo l'audit interno, il prossimo sarà effettuato nel mese di giugno 2026.

Audit da parte di ente terzo

In data 24/07/2025, è stata effettuata la verifica di follow up periodica da parte dell'Ente di certificazione Rina spa, con esito positivo.

Nel periodo febbraio/marzo 2026 è prevista la ricertificazione con lo stesso Ente.

Social performance team

E' presente in Olip il Social Performance team, per applicare tutti gli elementi dello standard.

Il team include una rappresentanza equilibrata di:

- Rappresentanti dei lavoratori SA 8000
- Management

Il team si riunisce con cadenza almeno semestrale

Identificazione e valutazione dei rischi

L'SPT ha individuato nel documento di "Valutazione rischi di responsabilità sociale" i maggiori rischi in ottica SA 8000 per l'azienda.

Sono emersi rischi di indice medio, per cui sono state pianificate azioni correttive e di miglioramento per affrontare e mitigare il rischio.

La valutazione viene periodicamente aggiornata in sede di riunione del SPT.

Comunicazione con le parti interessate

Comunicazione interna

La comunicazione interna verso il personale in essere per la diffusione dei principi etici e degli strumenti e prassi in atto per il rispetto e sviluppo degli stessi, avviene nelle seguenti modalità:

- attraverso le bacheche aziendali, ove è possibile trovare la politica etica aziendale e tutti i documenti relativi al sistema di gestione
- corsi di formazione SA 8000

Tutto il personale di Olip può rivolgersi, inoltre, al RLSA 8000 per ogni comunicazione in materia SA 8000.

Comunicazione esterna

La comunicazione verso l'esterno dei principi etici propri del sistema di gestione viene effettuata attraverso diverse forme di comunicazione:

- Sito internet aziendale www.olip.it: nel corso del primo semestre di quest'anno, abbiamo provveduto a creare una sezione sul sito aziendale dedicata ("certificazione etica").
- Diffusione della documentazione ai fornitori (durante il monitoraggio annuale dei fornitori, viene inviata documentazione di sistema, quale politica e /o informativa SA 8000).

Analisi eventuali reclami da parte dei lavoratori e/o parti interessate

Ad oggi non risultano reclami interni e/o dalle parti interessate.

Monitoraggio dei Fornitori

E' in corso il completamento della valutazione dei fornitori mediante raccolta dei questionari di autovalutazione di conformità alla SA 8000 e delle dichiarazioni di impegno firmate.

Viene attuato infatti il piano di monitoraggio dei fornitori che intende provvedere al coinvolgimento di tutti i fornitori sottoponendo alla loro attenzione il questionario di valutazione e la lettera di impegno al rispetto dei requisiti previsti dallo standard SA 8000:2014 e chiedendo al fornitore di svolgere un'azione di controllo del rispetto dei principi della norma anche sui loro fornitori (sub fornitori).

OBIETTIVO:50% dei questionari fornitori compilati

AZIONE: sensibilizzazione e coinvolgimento dei fornitori

RISORSE: SPT-RUA

TEMPO: 30/06/2026

RESPONSABILE: SPT-RUA

INDICATORE: n. questionari compilati (in corso di rilevamento)

ESITO: % questionari compilati (in corso di rilevamento)

Analisi eventuali Non conformità – segnalazioni del sistema di gestione di responsabilità sociale

In sede di ultima verifica di parte dell'ente di certificazione Rina, svoltasi a luglio 2025 , non sono emersi rilievi o raccomandazioni.

Tutte le NC e raccomandazioni sono state prese in carico e adeguatamente chiuse.

Risultati /andamento formazione in merito allo standard SA 8000

E' stata predisposta un'informativa relativa allo standard SA 8000 affissa in bacheca e consegnata ai lavoratori.

Allo scopo di sensibilizzare tutto il personale addetto ai principi della norma e relativamente la possibilità poter effettuare eventuali reclami/segnalazioni o opportunità di miglioramento, verranno pianificati per il biennio 2025-26 incontri atti a sensibilizzare i lavoratori relativamente tali tematiche.

3 OBIETTIVI DEFINITI PER IL 2026

Sulla base di quanto sopra esposto e sulla base delle strategie aziendali è stato elaborato e condiviso un unico programma di miglioramento/obiettivi per l'anno 2026 allegato al seguente Riesame.