



SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

EURECO S.r.l.
Via Marchese Natale n. 6
90149 Palermo

Documento

BILANCIO ANNUALE SA 8000

Codice
D BSA A

Pag. 1
di 20

BILANCIO ANNUALE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE SA 8000 ANNO 2006

Questo documento è di proprietà della **EURECO S.r.l.**
Ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti
a terzi deve essere autorizzata dalla stessa Organizzazione.

Elaborato da: RSGI

Approvato da: DG



Qualità – Sicurezza – Ambiente
Qualità del Prodotto – Formazione

Quality Project S.r.l.
Via Tiziano, 2 - Gela
Tel. 0933/917484

**INDICE**

1. Matrice delle revisioni.....	3
2. Elenco moduli richiamati	3
3. Riferimenti.....	3
4. Obiettivi e Metodologia.....	4
5. La politica aziendale per la responsabilità sociale	4
6. L'Organizzazione	7
7. Requisiti SA 8000	10
7.1. Lavoro Infantile.....	10
7.2. Lavoro Obbligato.....	11
7.3. Salute e Sicurezza	12
7.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva.....	14
7.5. Discriminazione.....	15
7.6. Pratiche Disciplinari	17
7.7. Orario di Lavoro	18
7.8. Retribuzione	18
8. Sistema di Gestione	19



1. Matrice delle revisioni

Indice di Revisione	Data di Aggiornamento	Descrizione Modifica	Elaborato da RSGI	Approvato da DG
0	23.04.2007	Emissione		
1				
2				
3				
4				
5				

2. Elenco moduli richiamati

3. Riferimenti

SA 8000:2001

Par. 9.



4. Obiettivi e Metodologia

Il bilancio SA8000 deve rispondere al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholder relativamente alle prestazioni derivanti dall'applicazione dello standard; a tal fine con esso l'organizzazione si propone di:

- ⇒ far conoscere ai vari portatori di interessi la politica di responsabilità sociale dell'azienda;
- ⇒ favorire la conoscenza e la comprensione da parte di tutti gli stakeholder degli impegni reali dell'azienda certificata conformemente allo standard SA8000;
- ⇒ 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 i trend degli indicatori adottati.

La logica di base del presente documento prevede che per ciascun requisito della norma SA8000 sia condotta una valutazione d'insieme che tenga conto dell'approccio adottato, dei risultati conseguiti, e del confronto di tali risultati con valori medi di riferimento di settore e con gli obiettivi interni aziendali.

5. La politica aziendale per la responsabilità sociale

L'azienda si è dotata di un **sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2001**.

Ha perseguito la certificazione dal momento in cui la direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000:2001, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Con l'adozione del suddetto sistema, l'azienda 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.

Nella fase di **pianificazione del sistema**, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento dei principali stakeholder, affinché potessero partecipare attivamente alla realizzazione del sistema di responsabilità sociale, insieme alla proprietà e alla direzione aziendale.

I lavoratori dell'azienda: il loro coinvolgimento, e la loro partecipazione all'implementazione del sistema, è stato reso possibile grazie a numerosi momenti di informazione, sensibilizzazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione della norma SA8000, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. La comprensione dell'importanza dell'adozione di un sistema di responsabilità sociale è stata facilitata dalla distribuzione di materiale informativo chiaro e comprensibile.

Citiamo inoltre due altre categorie di parti interessate che l'organizzazione ritiene strategiche nella applicazione dello standard SA8000:

I clienti/consumatori: l'attenzione che l'azienda riserva ai bisogni dei suoi clienti si è concretizzata nell'impegno al rispetto della risorsa umana nel ciclo produttivo, valore a cui il mercato riconosce sempre maggiore importanza.

Le istituzioni: l'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica del superamento della mera conformità legislativa, e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale.

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.

I lavoratori hanno eletto i propri rappresentanti SA8000 affinché mediassero fra le esigenze di tutti i lavoratori e quelle della direzione aziendale. Quest'ultima poi ha nominato il proprio rappresentante SA8000, con il compito di assicurare il rispetto dei requisiti della norma.



L'implementazione del sistema di responsabilità sociale è così continuata, caratterizzandosi per i seguenti momenti:

Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:2001

- *Lavoro infantile*: nell'organizzazione aziendale sono impiegati solo lavoratori che abbiano compiuto 18 anni e non siano soggetti all'obbligo scolastico. L'azienda non utilizza e non ammette l'utilizzo di lavoro infantile.
- *Lavoro obbligato*: tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.
- *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. Risorse adeguate sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti o altre cause di pericolo.
- *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.
- *Discriminazione*: sono garantite pari opportunità alle persone che lavorano in azienda e non è ammessa alcuna forma di discriminazione.
- *Procedure disciplinari*: è in vigore un codice disciplinare che descrive le pratiche disciplinari esistenti e che si propongono, nel rispetto dell'integrità personale, di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori.
- *Orario di lavoro*: la settimana lavorativa ordinaria è di 40 ore, in linea con quanto previsto nei Contratti Collettivi Nazionali. Il lavoro straordinario è effettuato solo in circostanze economiche eccezionali di breve periodo.
- *Retribuzione*: ciascun lavoratore riceve una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del proprio lavoro ed è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza dignitosa.
- *Predisposizione di un piano di controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori*: sono definite e implementate procedure per la selezione dei fornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti dello standard.



- *Definizione delle modalità di realizzazione del riesame interno*, quale strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.
- *Adozione di un piano di comunicazione esterna* per rendere noto alle parti interessate regolarmente i dati relativi alla performance aziendale riguardanti i requisiti della norma.
- *Comunicazione ai lavoratori* della possibilità, da parte di ciascuno di loro, di presentare reclamo all'organismo di certificazione, nel caso venissero rilevate azioni o comportamenti dell'azienda non conformi alla norma SA8000.

Il presente bilancio SA8000 è redatto proprio per rispondere ai requisiti sistemici di riesame della direzione e di comunicazione esterna, ed è frutto della partecipazione delle parti sociali all'implementazione del sistema di responsabilità sociale. E' sottoscritto infatti non solo dai legali rappresentanti dell'azienda, ma anche dai rappresentanti SA8000.

Come evidenziato nelle pagine che seguono, fornisce informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo e li confronta con obiettivi interni e con valori medi esterni di riferimento (benchmark).

Oltre a fornire alla direzione aziendale uno strumento utile per il riesame interno, facilita quindi la conoscenza dei vari portatori d'interesse della politica aziendale per la responsabilità sociale e, in particolare, della natura degli impegni reali che l'azienda ha assunto, certificando il proprio sistema in conformità allo standard SA8000.

6. L'Organizzazione

L'EURECO S.r.l. è una società a responsabilità limitata, si occupa dell'attività ecologica in genere, con particolare riferimento al controllo delle acque ed agli ecosistemi marini costieri con relativo disinquinamento, conduzione degli impianti di depurazione, operazioni di bonifica presso impianti industriali, monitoraggio delle acque reflue.



L'Organizzazione ha ricevuto l'attestazione di qualificazione alla esecuzione di lavori pubblici da parte della "SOA" Nazionale Costruttori Organismo di Attestazione S.p.A., categoria "OS 15", classifica V, classifica in Euro 5.164,569 (attestazione n°0636/25/00 del 05/03/2002).

La società è organizzata con propri mezzi nautici utilizzati con successo nell'ambito dei settori antinquinamento e disinquinamento delle acque, avvalendosi di tecnologie gestionali estremamente avanzate, al fine di operare come segue:

- individuare ed eliminare gli inquinanti all'interno di strutture portuali ed insenature, lungo le coste, in mare, negli ambienti lacustri, lagunari ed acquatici in genere;
- ristabilire le condizioni ambientali ottimali tramite la pulizia dei moli, spiagge, sponde ed alvei di corsi d'acqua;
- ripristinare la capacità originaria di invasi e canali mediante azioni di drenaggio dei fanghi.

L'EURECO S.r.l. per portare avanti i suoi programmi dispone di una propria struttura organizzativa e di uno staff tecnico operativo costituito da esperti nel settore e personale marittimo di comprovata esperienza.

I mezzi operativi, che consentono all'Organizzazione di operare con la massima potenzialità negli attuali settori di specializzazione, sono battelli polifunzionali tutti in classe Rec-oil, utilizzati per il trattamento delle acque inquinate da rifiuti liquidi e solidi ed equipaggiati per l'ossigenazione delle acque e per la lotta contro gli incendi.

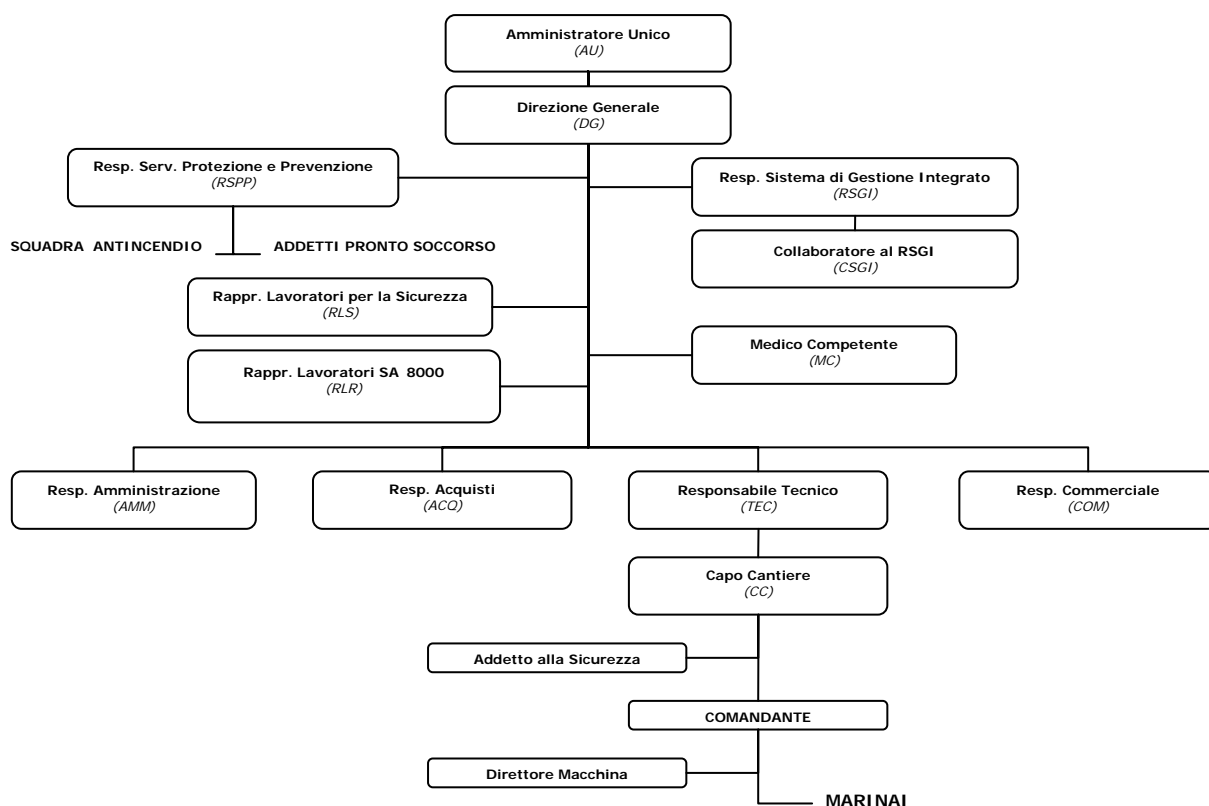
L'EURECO ha acquisito negli anni di attività una provata capacità tecnica ed organizzativa che può essere così di seguito sintetizzata:

- Concessionaria del pubblico servizio antinquinamento e disinquinamento nella rada e nel Porto di Palermo.
- Concessionaria del pubblico servizio antinquinamento e disinquinamento nella rada e nel Porto di Gela (CL).
- Contratto con l'Eni S.p.A. divisione R&M per l'assistenza ed il pronto intervento alle navi cisterna impegnate in operazioni di car./disc. al Campo Boe del Deposito

Costiero Agip di Palermo e al monitoraggio finalizzato al controllo qualitativo delle acque circostanti le operazioni di scarica e sea-lines.

- Contratto con Raffineria di Gela S.p.A gruppo ENI S.p.A. per i servizi di antinquinamento e disinquinamento, posa panne galleggianti e controllo linee presso i terminali della diga foranea, pontile e campo boe ed assistenza alle navi in fase di carica e scarica
- Servizio di safety man su navi cisterna all'ormeggio presso il campo boe Agip Petroli di Palermo
- Servizio di assistenza e pronto intervento durante i bunkeraggi effettuati presso il porto e la rada di Palermo.

Organigramma



7. Requisiti SA 8000

7.1. Lavoro Infantile

L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Appropriati piani di rimedio sono adottati per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile.

Tali piani forniscono sostegno principalmente alla frequenza scolastica dei bambini e prevedono che non vengano esposti a situazioni pericolose, insicure o nocive alla salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

Al fine di favorire l'acquisizione di professionalità specifiche e in collaborazione con il istituti locali e università, l'azienda offre annualmente la possibilità di eseguire stage presso il proprio sito. Durante l'effettuazione dello stage l'organizzazione garantisce ai partecipanti la non esposizione a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute.

Composizione dell'organico

La composizione dell'organico è quella riportata nella tabella seguente:

ANNO 2006		
Età	n. dipendenti	%
< 15	0	\
15 - 18	0	\
19 - 32	5	12,5
33 - 40	13	32,5
41 - 50	10	25
51 - 60	12	30
Oltre 60	0	\
TOTALE	40	100
ETA' MEDIA	43	

Tab.1 – Composizione Organico

L'età media è 43 anni e si sono consolidati i rapporti con molti dipendenti.

Bambini Lavoratori



Attualmente nell'organico non sono presenti "bambini lavoratori".

Giovani Lavoratori

Nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, l'azienda ha sempre sostenuto l'importanza del lavoro come modalità di crescita e sviluppo personale, oltre che professionale e di acquisizione di capacità tecniche. Ha quindi sempre cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage e contratti di apprendistato, al fine di favorire l'acquisizione di professionalità specifiche e l'inserimento nel mondo del lavoro.

Le mansioni eventualmente attribuite agli stagisti non prevedono mai l'esposizione dei lavoratori a situazioni nocive o pericolose che possano mettere in pericolo il loro sviluppo psico-fisico armonico.

L'orario di lavoro previsto inoltre tiene conto dell'eventuale obbligo scolastico dei giovani.

Obiettivo	Strategia	Resp	Indicatore	Target	Budget	Tempo
<i>Mantenere l'attuale situazione relativamente al non impiego di minori</i>	<i>Non assumere ne bambini ne giovani lavoratori</i>	DG RSGI	Numero di lavoratori con meno di 18 anni	= 0	/	Dic. 2007

7.2. Lavoro Obbligato

Tutti i lavoratori che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

L'azienda non ammette che il lavoro prestato dalle persone che impiega sia ottenuto dietro minaccia di una qualsiasi penale.

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.

Depositi

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in azienda denaro o copie originali di documenti.

Guida all'impiego

Tutti i lavoratori sono informati, al momento dell'assunzione, sulle caratteristiche principali del contratto da loro firmato. Inoltre presso gli uffici amministrativi è resa



disponibile copia del CCNL per consultazione e il personale amministrativo è a disposizione per qualunque richiesta di chiarimento.

Sono stati organizzati, per questi ultimi, momenti di informazione e formazione.

Indagine di clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro lavoro, la società di consulenza incaricata per la progettazione del Sistema di Responsabilità Sociale, ha realizzato di un'indagine di clima interno.

L'indagine, finalizzata ad evidenziare aspetti del clima aziendale legati al lavoro obbligato, è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario distribuito ai lavoratori e raccolto attraverso apposite cassette poste all'interno del sito produttivo. L'analisi dei risultati verrà effettuata non appena saranno disponibili tutti i questionari.

Obiettivo	Strategia	Resp	Indicatore	Target	Budget	Tempo
<i>Mantenere il livello di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti rilevato con le prime indagini effettuate in occasione delle valutazioni</i>	Definire un questionario, sottoporlo ai lavoratori e analizzare i risultati per adottare eventuali azioni correttive	RSGI	Livello medio di soddisfazione e motivazione	\	1.000 Euro	Dicembre 2007

7.3. Salute e Sicurezza

La gestione della sicurezza è da sempre uno dei punti di forza dell'organizzazione, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre. Particolare attenzione viene posta alle attività di sensibilizzazione, formazione ed informazione dei lavoratori al fine di prevenire incidenti e danni alla salute. Le principali azioni intraprese sono:

- certificazione di un Sistema di Gestione per la Sicurezza in conformità alla OHSAS 18001;
- coinvolgimento dei rappresentanti sindacali dei lavoratori in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, identificazione delle misure, formazione del personale);
- nomina di un responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione;
- definizione di un piano di emergenza;

- definizione di un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per singola mansione;
- organizzazione di momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.

Infortunati e malattie nei luoghi di lavoro

Negli ultimi anni l'Organizzazione vanta come risultato quello di non aver avuto alcun infortunio.

Questo straordinario risultato è dovuto ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali.

Anno	Indice di Gravità	Indice di Frequenza
2006	0	0

Tab.2 – Andamento Infortuni

Malattie professionali

L'andamento delle malattie professionali è riportato dal Medico Competente sul verbale annuale redatto in collaborazione con il Datore di Lavoro, il RSPP e il RLS.

Attività di prevenzione

I principali strumenti utilizzati sono i corsi di formazione pianificati ed attuati annualmente dall'Organizzazione:

Argomento	2005	
	Presenze	Ore Tot.
Gestione della Sicurezza	100%	8

Tab.3 – Attività formative

Le attività di formazione e prevenzione vengono definite annualmente dalla Direzione con la collaborazione di tutte le principali figure della sicurezza. Tutti i dipendenti aziendali impiegati nelle linee di produzione sono stati dotati di appositi dispositivi di protezione individuali.

**Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive**

L'attenzione dell'azienda in materia salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende anche a quelle non produttive, di cui è assicurata sicurezza e pulizia (spogliatoi, etc.).

Percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza nei luoghi di lavoro, la società di consulenza incaricata per la progettazione del Sistema di Responsabilità Sociale, ha realizzato di un'indagine finalizzata ad evidenziare aspetti legati alla sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale indagine è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario distribuito ai lavoratori e raccolto attraverso apposite cassette poste all'interno del sito produttivo.

Obiettivo	Strategia	Resp	Indicatore	Target	Budget	Tempo
<i>Monitorare gli indici di frequenza e gravità, nonché il numero di mancati incidenti e/o medicazioni</i>	Utilizzare lo strumento fornito dal SGI per la raccolta dei dati- Analisi dei dati e eventuali azioni correttive	RSGI	IF – Indice Frequenza IG – Indice Gravità n. mancati incidenti n. medicazioni	<11,5 <0,3 < 5 <25	\	<i>Entro Dicembre 2007</i>

7.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

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. Ad oggi non esistono dei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori; tuttavia, ne caso in cui se ne presenti l'occasione, gli stessi non saranno soggetti ad alcun tipo di discriminazione ed avranno la possibilità di comunicare liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Spazi aziendali appositi verranno adibiti alle comunicazioni sindacali ed utilizzati per lo svolgimento delle riunioni sindacali con i rappresentanti dei lavoratori. Nel rispetto delle distinte responsabilità, l'attenzione al dialogo ha favorito l'affermarsi di una mentalità orientata alla risoluzione dei problemi attraverso il coinvolgimento delle parti.

Tipologia dei contratti aziendali

Tutti i contratti di lavoro sono conclusi richiamando i contratti collettivi di categoria.

Lavoratori e sindacati

I lavoratori godono della libertà di associazione al sindacato e di esercitare attivamente il loro diritto alla contrattazione collettiva.

	Anno 2006
	n. iscritti
CGIL	0
CISL	0
UIL	0

Tab.4 – Lavoratori associati al sindacato

In azienda si è creato un clima di collaborazione costruttiva che si è tradotto in una totale assenza di casi di sciopero registrati.

	n. ore sciopero
Anno 2006	0

Tab.5 – Sciopero

7.5. Discriminazione

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione, in particolare:

- il personale è assunto sulla base di parametri oggettivi in termini di formazione, esperienze e abilità in relazione alle funzioni da ricoprire.
- il lavoro è remunerato secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di appartenenza e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative disciplinano promozioni, licenziamenti e pensionamenti.
- l'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.
- per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi di salute e sicurezza, qualità, ambiente e responsabilità sociale.
- ciascun lavoratore è libero di seguire i propri principi.

- l'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La presenza femminile in azienda

In un'area geografica dove la percentuale delle donne lavoratrici è una delle più basse d'Italia, anche in azienda la presenza femminile è limitata.

	Anno 2006
	Numero
UOMINI	39
DONNE	1

Tab.6 – Distribuzione lavoratori per sesso

La percentuale di donne nell'organico aziendale è pari al 2,5%.

Nonostante sia stata fatta larga opera di sensibilizzazione verso tutte le risorse attualmente in forza al fine di divulgare la politica adottata dall'organizzazione al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione ed in particolar modo la disponibilità di assunzione di operatori di sesso femminile, siano state inoltre ricercate informazioni presso le istituzioni di competenza in merito alle eventuali richieste di assunzione disponibili, probabilmente per problematiche legate alla tipologia del servizio erogato e a modelli socio-culturali, non siamo ad oggi riusciti a selezionare alcuna richiesta. In ogni caso l'organizzazione garantirebbe alle donne la stessa remunerazione rispetto agli uomini a parità di lavoro.

	Anno 2006
	Numero
Operai	34
Impiegati	3
Quadri	2
Dirigenti	1

Tab.7 – Distribuzione lavoratori per categoria professionale

Lavoratori Stranieri

La percentuale di lavoratori stranieri nell'organico aziendale è pari al 0 %.

A tutela, per chiunque sia oggetto di discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare la discriminazione subita, è stato infine introdotto un meccanismo per la presentazione di reclami anonimi che ha favorito il miglioramento del clima aziendale. Fino ad ora non è stato avanzato alcun reclamo in relazione al requisito Discriminazione.

Anno 2006	
n.	%
0	0

Tab.8 – Distribuzione lavoratori stranieri

7.6. Pratiche Disciplinari

Reclami

Il numero di reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori (reclami che possono essere presentati in modo anonimo) è pari a zero.

Indagine di clima interno

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori delle pratiche disciplinari esistenti, la società di consulenza incaricata per la progettazione del Sistema di Responsabilità Sociale, ha realizzato di un'indagine finalizzata ad evidenziare aspetti del clima aziendale legati anche alla percezione dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari in vigore. Tale indagine è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario distribuito ai lavoratori e raccolto attraverso apposite cassette poste all'interno del sito produttivo.

Descrizione	Anno 2006
Ammonizioni verbali	0
Ammonizioni scritte (lettere di richiamo)	0
Multe	0
Sospensione dal lavoro	0
Licenziamento	0

Tab.9 – Distribuzione pratiche disciplinari



Obiettivo	Strategia	Resp	Indicatore	Target	Budget	Tempo
<i>Mantenere l'attuale situazione relativamente al non impiego di pratiche disciplinari nei confronti dei dipendenti</i>	<i>Sensibilizzazione del personale sulle tematiche relative alle eventuali pratiche disciplinari applicabili</i>	RSGI	Numero di richiami formali	= 0	\	<i>Entro Dicembre 2007</i>

7.7. Orario di Lavoro

L'orario lavorativo ordinario per gli operai è distribuito su tre turni di lavoro h24, dalle 6.00 alle 14.00, dalle 14,00 alle 22,00 e dalle 22,00 alle 06,00 prevedendo 2 giorni di riposo settimanali; per gli impiegati è dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 12.00, dalle 14,30 alle 18,30; la durata dell'attività lavorativa è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalla norme dei contratti collettivi nazionali del settore. Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimane sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi. Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato con il singolo lavoratore, non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale ed è remunerato in accordo a quanto previsto nel contratto collettivo nazionale.

7.8. Retribuzione

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione secondo quanto definito nel Contratto Collettivo di settore, così come previsto negli accordi integrativi concordati con le forze sindacali. Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso. Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato;
- contratto a tempo determinato.

Descrizione	Anno 2006
	n. dipendenti
A tempo indeterminato	38
A tempo determinato	2
Apprendistato	0

Tab.10 – Distribuzione tipologia contratti

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso al contratto a tempo determinato.

Retribuzioni.

Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e sono superiori, sebbene in misura diversa a seconda della mansione ricoperta, alla soglia di povertà prevista a livello nazionale e sono in grado quindi di soddisfare le necessità fondamentali dei lavoratori e di garantire una parte di reddito aggiuntiva per fini discrezionali.

Obiettivo	Strategia	Resp	Indicatore	Target	Budget	Tempo
<i>Mantenere l'attuale situazione relativamente alla retribuzione dei lavoratori</i>	<i>Colloqui con i lavoratori in occasione del pagamento degli stipendi al fine di valutare il grado di soddisfazione in merito alla retribuzione</i>	RSGI	Remunerazione media dei lavoratori	Mantenimento dell'attuale situazione retributiva	\	<i>Entro Dicembre 2007</i>

8. Sistema di Gestione

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2001.

E' in corso l'iter per l'ottenimento della certificazione dopo quasi un anno dal momento in cui la direzione aziendale, credendo nell'importanza di vedere riconosciuta e certificata la propria responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Il dialogo con le parti interessate.

I lavoratori dell'azienda, i clienti/consumatori, le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolte nella vita aziendale. I lavoratori hanno compreso l'importanza pratica della norma nella vita

aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro.

Controllo fornitori/subappaltatori e subfornitori.

Nel processo di adeguamento allo standard SA8000, è stata posta particolare attenzione alla capacità dei fornitori/subappaltatori e subfornitori di rispondere ai requisiti della norma. E' stato definito un piano di monitoraggio sui fornitori che prevede l'invio di modelli appositamente predisposti per la raccolta di informazioni legate al rispetto dei requisiti della Norma.

Anno 2006		
n. fornitori contattati	n. risposte	%
65	7	10,7

Tab.11 – Sensibilizzazione Fornitori

Come si evince dal dato raccolto, la percentuale di risposta è veramente bassa, tuttavia è intenzione dell'organizzazione, con la collaborazione della società di consulenza che cura il sistema di gestione implementato e sulla base degli spunti di miglioramento rilasciati dall'ente di certificazione, rivedere sia la documentazione di sistema attualmente vigente che i criteri di selezione dei fornitori da sensibilizzare sulla base del livello di criticità loro assegnato in funzione alla tipologia di beni / servizi forniti, al fine di focalizzare l'attenzione su quelli veramente critici.

Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2001 e che si dimostrano disposti a migliorare il loro sistema di gestione.

Riesame della direzione e comunicazione esterna.

Per facilitare il riesame, è stata definita una serie di indicatori in grado di evidenziare il raggiungimento degli obiettivi fissati e la definizione di ulteriori obiettivi.

Gli indicatori utilizzati costituiscono la struttura portante del presente documento, che la direzione aziendale ha scelto come forma privilegiata di comunicazione dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale ai requisiti della norma.