

Bilancio Etico SA8000

ANNO 2009

Funari S.p.A.
Via Appia 143
Casagiove (Caserta Nord)

INDICE

CAPITOLO	TITOLO	RIFEERIMENTO SA8000
-	PRESENTAZIONE AZIENDA	
-	OBIETTIVI E METODOLOGIA	
-	POLITICA RESPONSABILITA' SOCIALE	IV – 9
1	LAVORO INFANTILE	IV – 1
2	LAVORO OBBLIGATO	IV – 2
3	SALUTE E SICUREZZA	IV – 3
4	LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	IV – 4
5	DISCRIMINAZIONE	IV – 5
6	PRATICHE DISCIPLINARI	IV – 6
7	ORARIO DI LAVORO	IV – 7
8	RETRIBUZIONE	IV – 8
9	CONTROLLO DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE	IV – 9

PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

La concessionaria Funari S.p.A., nasce nel 1970, anno in cui il Cav. Giovanni Funari ottiene il mandato da Autogerma, importatore per l'Italia dei marchi Audi, Volkswagen e Skoda.

L'azienda diventa poi quello che è oggi grazie alla costante e appassionata guida del suo fondatore ed al prezioso contributo fornito dai figli Antonio, Marco e Andrea, autentiche colonne portanti dell'azienda di famiglia.

La prima sede viene inaugurata nel centro di Caserta ma ben presto viene affiancata da una nuova e più grande struttura, tuttora operativa in Casagiove (CE), che mette a disposizione della clientela una superficie di 25.000 mq.

La Funari S.p.A. commercializza i prodotti Audi e Volkswagen nella sede di Casagiove (CE), dove ci sono due distinti saloni di esposizione, un'attrezzata officina meccanica, il servizio ricambi originali.

All'avanguardia per le innovative tecnologie impiegate nel Service e per la propria accorta politica ambientale, l'azienda Funari ha conseguito già nel 1996, poi confermata ogni anno, la certificazione ISO 9001, e successivamente la certificazione ambientale ISO 14001.

Al riguardo basti un esempio: in officina ogni tre postazioni di lavoro è disponibile per i tecnici una work station in grado di dialogare in tempo reale con la casa madre, di fornire, allo stesso tempo, informazioni per la diagnosi dei guasti e verificare la disponibilità dei ricambi. Inoltre, un innovativo sistema di collegamento in rete consente di ordinare parti e componenti direttamente alla fabbrica, che provvede a distribuirli entro 24 ore.

Prima alla sua guida c'era il Cavaliere Giovanni, classe 1928, attualmente ci sono i suoi tre figli.

Nel 2004 è stato adottato un nuovo modello societario che vede la San Marco Venezia nel ruolo di Holding, mentre il core business resta alla Funari S.p.A.: vendita, assistenza, ricambi e noleggio di Volkswagen e Audi e service partner Skoda.

Il gruppo oggi ha un fatturato medio di 40 milioni di euro, con i suoi 51 dipendenti.

L'azienda considera di primaria importanza la formazione del personale. Infatti, grazie ai corsi di aggiornamento a cui partecipano assiduamente i venditori, tecnici e gli amministrativi, l'azienda riesce a garantire ai propri clienti un costante elevato standard qualitativo, che le permette di ottenere un buon risultato in termini di fidelizzazione dei clienti stessi.

La Funari, infatti, propone come suo motto "Il cliente prima di tutto": trasparenza e affidabilità nella cura delle esigenze del cliente sono il segreto di una strategia vincente.

E' stato, inoltre, sempre possibile (anno dopo anno) raggiungere gli obiettivi prefissati motivando i collaboratori e facendoli sentire parte integrante di una squadra compatta.

OBIETTIVI E METODOLOGIA

Il bilancio etico relativo alla applicazione dello standard SA 8000, risponde al bisogno di informazione e trasparenza espresso dagli stakeholders; 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 stakeholders degli impegni reali dell'Azienda in relazione allo standard SA 8000;
- Formalizzare il riesame interno, da parte dell'Alta Direzione, per verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA 8000 (Riesame della Direzione);
- Evidenziare il miglioramento continuo della gestione aziendale attraverso i trend degli indicatori adottati.

La logica di base di questo documento prevede che per ciascun requisito della norma SA 8000 siano riportati:

- Una analisi con valutazione d'insieme relativamente ai contenuti del requisito ed al grado di adempimento realizzato in azienda;
- Indicazione degli indicatori individuati per il monitoraggio del grado di adempimento ai contenuti del requisito;
- Indicazione dei riferimenti normativi e legislativi a cui il requisito si richiama;
- Definizione degli obiettivi aziendali coerenti con l'applicazione del requisito.

Questo documento è rimesso, almeno ogni anno, dal responsabile del SGRS e firmato congiuntamente dallo stesso e dalla Direzione. Il Bilancio viene pubblicato sul sito web aziendale e ne viene data comunicazione dal RDRS, mediante mailing, a tutti i capi funzione aziendali.

Il bilancio etico in adempimento ai principi della norma SA8000 è stato redatto anche 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 dei lavoratori per la Responsabilità Sociale.

I riferimenti del Responsabile per la Responsabilità Sociale della nostra Azienda sono:

Sig. Giuseppe Galbiati
c/o FUNARI S.p.a.
Via Appia 143
Casagiove (Caserta Nord)
Tel. 0823.494255 int. 345

La nostra società ha inoltre favorito la nomina di un rappresentante del personale operativo allo scopo di facilitare ulteriormente le relazioni con la direzione in materie collegate alla SA 8000.

LA POLITICA AZIENDALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

L'azienda si è dotata di un **Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale conforme alla norma SA8000:2008**, certificato nel Gennaio 2007. Questo Sistema è il risultato di un percorso di adeguamento allo standard SA8000, che vede il coinvolgimento dei lavoratori e delle altre parti interessate nella creazione del nuovo Sistema di Gestione.

Con l'adozione di questo Sistema l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000, 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 quali, ad esempio, le Convenzioni ILO (International Labour Organization). 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.

Nella fase di **pianificazione del sistema**, particolare attenzione è stata dedicata al coinvolgimento degli stakeholders, 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 e sensibilizzazione durante l'orario di lavoro e dedicati alla descrizione

della norma, dei suoi requisiti e della sua portata pratica nella vita aziendale. Il parere dei lavoratori stessi è stato anche acquisito con l'utilizzo di appropriati questionari.

I clienti/consumatori: l'azienda ha sempre dedicato attenzione ai bisogni dei suoi clienti.

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. Tra le istituzioni di riferimento per la nostra organizzazione si segnalano:

- il Comune di Casagiove,
- la Provincia di Caserta,
- la Regione Campania,
- l'Inps di Caserta,
- la Direzione Provinciale del Lavoro,
- l'Inail di Caserta,
- i VVFF di Caserta.

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 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 continuata attraverso l'adeguamento allo standard rispetto ai requisiti SA8000:

- **Lavoro infantile:** nell'organizzazione non sono impiegati lavoratori di età inferiore ai 18 anni. L'azienda non utilizza il lavoro infantile, ma garantisce il pieno rispetto a quanto dichiarato su di esso dalla norma, qualora in futuro si dovesse fare ricorso a questo tipo di collaborazione;
- **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, sia interne che esterne, sono allocate affinché sia favorita la prevenzione di incidenti e altre cause di pericolo;
- **Libertà di associazione e di 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, né per razza, né per sesso, razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale o affiliazione politica;
- **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 definiti e implementati metodi di 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.

1. LAVORO INFANTILE

Analisi del requisito

L'azienda garantisce al suo interno il rispetto della convenzione ILO 138, sull'età minima di ammissione al lavoro e la raccomandazione 146, sull'età minima all'avviamento al lavoro. E' stato infatti stabilito che "i bambini non possono essere impiegati in alcun settore economico di età inferiore a quella stabilita per il completamento dell'istruzione scolastica obbligatoria e comunque non prima che abbiano compiuto i 15 anni".

Si rispetta inoltre la convenzione ILO 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile, la quale stabilisce che "i membri che ratificano tale convenzione devono prendere misure immediate ed efficaci atte a garantire la proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile".

Intendendo con il termine minore persone di età inferiore ai 18 anni e con forme peggiori di lavoro minorile tutte le forme di schiavitù (vendite dei minori), impiego di minori in attività illecite o in attività in grado di compromettere la salute, la sicurezza o moralità del minore.

Le copie dei documenti d'identità dei lavoratori, nel corso degli anni di attività, hanno attestato e tuttora attestano che questi hanno un'età superiore ai 18 anni.

L'azienda quindi non intende utilizzare e favorire, al momento, l'utilizzo di lavoro infantile.

Piano di rimedio

In ogni caso, si definisce un piano di rimedio nella eventualità che l'azienda possa ricadere in futuro nell'utilizzo di lavoro infantile: l'azienda si impegna a garantire la frequenza scolastica in conformità all'obbligo previsto dalla legge italiana e si impegna affinché i minori non vengano esposti, nell'esercizio delle mansioni loro

affidate, a situazioni pericolose, insicure o nocive alla loro salute o tali da pregiudicare il loro sviluppo armonico.

L'Azienda, a ragazzi che non sono più bambini ma non ancora maggiorenni, potrebbe offrire annualmente stage, al fine di favorire l'acquisizione di professionalità specifiche e in collaborazione con le scuole locali.

Gestione del requisito nell'anno trascorso

Attualmente sono presenti 54 dipendenti di età compresa tra i 24 e i 58 anni.

L'età media dei dipendenti è di 38 anni.

Negli ultimi quattro anni sono state effettuate 14 assunzioni: quattro nel 2005, tre nel 2006, due nel 2007, cinque nel 2008 ed una nel 2009.

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, cercato di avvicinare i giovani al mondo aziendale, offrendo stage, per favorire l'acquisizione di professionalità specifiche ed il loro inserimento nel mondo del lavoro.

Negli ultimi anni i giovani introdotti in azienda attraverso stage sono stati assorbiti, alla fine dello stesso, come dipendenti aziendali con contratti a tempo indeterminato.

Si sottolinea, inoltre, il ricorso alla collaborazione lavorativa di due disabili all'interno dell'Azienda (uno in più rispetto all'anno precedente); questo mostra la continua apertura che la Funari S.p.A. ha nei confronti di questa categoria protetta e, quindi, allo stesso tempo alcuna forma di discriminazione nei confronti di queste persone.

Le mansioni attribuite non hanno mai esposto i lavoratori a situazioni nocive o pericolose, che potessero mettere in pericolo il loro sviluppo psico-fisico armonico.

Obiettivi

Relativamente a questo requisito l'azienda né l'anno scorso né quest'anno ha individuato alcun obiettivo in quanto l'azienda non ricorre al lavoro infantile.

Riferimenti normativi e legislativi

ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 sulla età minima di ammissione al lavoro

ILO Convenzione 182 sulle peggiori forme di lavoro minorile

Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino

2. LAVORO OBBLIGATO

Analisi del requisito

La norma SA8000 definisce il lavoro obbligato come “ogni lavoro o servizio ottenuto da una persona sotto minaccia di qualsiasi penale e per il quale detta persona non si è offerta spontaneamente”.

E' presente in azienda il pieno rispetto della convenzione ILO 29 che stabilisce la soppressione dell'uso forzato o obbligatorio sotto qualsiasi forma.

E' rispettata anche la convenzione ILO 105 concernente la soppressione del lavoro forzato o obbligatorio, inoltre si garantisce la totale assenza di coercizione politica o sanzione contro persone come punizione per aver partecipato a scioperi, o per discriminazione nazionale, sociale, razziale e religiosa.

L'azienda si astiene dal ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di lavoro obbligato.

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

L'azienda non ammette che il lavoratore eserciti la propria attività perché costretto da minacce o da 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 dei doveri previsti dal contratto di lavoro.

Ogni lavoratore è a conoscenza delle modalità di recesso del rapporto di lavoro in particolare per ciò che riguarda la libertà dei lavoratori di licenziarsi e delle modalità di ricevere l'ultima retribuzione prima di andarsene.

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

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti, poiché questo non rientra nella “mission” aziendale. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sullo stipendio fino ad un valore che non superi il 60% dell'ammontare

dovuto, e in ogni caso a tale valore ci si arriva solo in via del tutto eccezionale e in particolari condizioni. L'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga.

Gli anticipi forniti ai dipendenti sono in media 3 o 4 al mese.

Gestione del requisito nell'anno trascorso

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro lavoro, è stata eseguita un'indagine sul clima interno, così come già realizzato negli anni precedenti.

L'indagine, finalizzata ad evidenziare aspetti del clima aziendale legati anche alla percezione dell'appropriatezza delle pratiche disciplinari in vigore e della sicurezza nei luoghi di lavoro, è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc (interamente anonimo) distribuito ai lavoratori con la busta paga e raccolti attraverso appositi raccoglitori posti a disposizione dei dipendenti, per avere dagli stessi suggerimenti per l'azienda.

Da una valutazione approfondita del questionario sul clima aziendale utilizzato si è deciso di focalizzare l'attenzione, relativamente al soddisfacimento del requisito relativo al Lavoro Obbligato, ad uno specifico parametro (p.to 2.4) del Questionario.

L'indicatore I_{LO} (Lavoro Obbligato) è stato per il 2009 pari al 99,3 %.

Obiettivi

<i>Risultato 2008</i>	<i>Obiettivo 2009</i>	<i>Risultato 2009</i>	<i>Valutazione obiettivo</i>	<i>Obiettivo 2010</i>
87,5 %	I _{LO} > 90 %	99,3 %	Più che accettabile il risultato raggiunto al termine del 2009.	I _{LO} > 90 %

Riferimenti normativi e legislativi

ILO Convenzioni 29 e 105 sul lavoro obbligato e vincolato

3. SALUTE E SICUREZZA

Analisi del requisito

La sicurezza è stata posta con forza al centro dell'attenzione dell'attività di organizzazione del lavoro, al fine di garantire ai lavoratori e a chiunque altro possa essere coinvolto nelle attività aziendali un luogo di lavoro sicuro e salubre.

Iniziative e misure diverse sono state adottate per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo.

Le principali:

- è stato nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori;
- è stato realizzato un piano di ristrutturazione e ammodernamento delle strutture aziendali ed è costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare costantemente l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti, oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti (vedi Documento di valutazione dei rischi);
- sono state individuate responsabilità e modalità operative per il supporto e l'indirizzo dei comportamenti individuali e sono state formalizzate in un documento interno, condiviso dai lavoratori;
- è stato definito un piano di evacuazione e antincendio con relative attività periodiche di formazione ed attuazione;
- è stato elaborato un piano di sorveglianza sanitaria per ciascun dipendente che prevede un protocollo di base di accertamenti sanitari;

- vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza;
- i corridoi sono privi di ostruzioni, le uscite di emergenza sono chiaramente indicate, gli estintori sono funzionanti, visibili e accessibili a tutti i lavoratori;
- gli estintori e le uscite di sicurezza sono adeguati alle dimensioni e tipologia dell'azienda;
- presso il luogo di lavoro è presente il necessario materiale di pronto soccorso, nonché personale appositamente formato, in numero adeguato al numero di lavoratori impiegati;
- esistono rapporti sugli incidenti avvenuti, con documentazione attestante l'analisi dei dati, e tali rapporti non segnalano incidenti/malattie gravi o ricorrenti;
- qualora necessario, i lavoratori indossano adeguati dispositivi di protezione;
- l'illuminazione è adeguata per svolgere il lavoro in tutti i turni lavorativi;
- l'azienda ha garantito per tutto il personale bagni pulititi, adeguati al numero di dipendenti e facilmente accessibili, accesso ad acqua potabile, strutture igieniche per la conservazione degli alimenti.

In accordo con la SA8000, quindi, l'azienda assicura un luogo di lavoro sicuro e salubre, che comprende le misure preventive per evitare incidenti e pericoli collegati a salute e sicurezza sia nel medio che nel lungo termine. I lavoratori sono in grado di

svolgere le loro funzioni senza danni alla salute, attuali o potenziali, collegati alla loro occupazione.

La Direzione si ritiene responsabile delle condizioni del luogo di lavoro e di conseguenza assicura che la formazione lavorativa su salute e sicurezza sia effettiva.

In questa sede si segnala il pieno rispetto della convenzione ILO 155, richiamata da SA8000, concernente la salute e sicurezza dei lavoratori, la quale stabilisce: “l’obbligo di definire attuare e aggiornare periodicamente una politica coerente in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e di ambiente di lavoro...”; precisa inoltre che “i datori di lavoro sono tenuti a fornire l’abbigliamento e l’equipaggiamento di protezione e, nella misura del ragionevole e del possibile, a fare in modo che i luoghi di lavoro, le macchine, i procedimenti, le sostanze, ecc, non presentino rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori”; aggiunge poi che “i lavoratori dovranno collaborare affinché gli obblighi posti a carico dei datori di lavoro siano rispettati, ma prevede anche la protezione del lavoratore contro qualunque conseguenza ingiustificata se questi si è ritirato da un posto di lavoro che ha motivo ragionevole di ritenere pericoloso per la propria salute o vita”.

Infortuni e cause d’infortunio nei luoghi di lavoro

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente, si è registrato un sostanziale miglioramento nel tempo degli indici relativi ad infortuni e malattie.

Si evidenzia anche una riduzione del numero di ore perse per infortunio (per motivi personali e/o di salute).

Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione, all'organizzazione di corsi di formazione e all'acquisto e distribuzione dei dispositivi di protezione individuali.

Nel corso di questi ultimi anni sono stati effettuati corsi di formazione su diversi argomenti: Squadra di Primo Soccorso, Squadra Antincendio, Attuazione Piano di Evacuazione, ecc. Di seguito si riportano i principali argomenti trattati:

- riconoscere un'emergenza sanitaria;
- attivare il servizio sanitario nazionale;
- tecniche di protezione del soccorritore;
- controllo delle funzioni vitali dell'infortunato;
- posizioni di sicurezza;
- incendi e prevenzioni incendio;
- misure di prevenzione contro incendi;
- vie di esodo;
- procedure da adottare in caso d'incendio o allarme;
- rapporti con i vigili del fuoco;
- attrezzature e impianti di estinzione;
- sistemi di allarme;
- segnaletica di sicurezza;
- illuminazione di emergenza.

Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive

L'attenzione dell'azienda in materia di salute e sicurezza non si esaurisce nelle aree produttive, ma si estende alle aree aziendali non produttive, di cui si è assicurata sicurezza e pulizia (spogliatoi, aree destinate alle attività del dopo - lavoro e ad attività ricreative).

Valutazione dei rischi

Da un'analisi approfondita delle attività svolte nei vari luoghi dell'azienda si è evinto la presenza di alcuni rischi, i più gravi sono di seguito riportati.

Rischio Aria Compressa

In riferimento a tale rischio, che può provocare infezioni, necrosi, lesione degli occhi, i lavoratori sono stati informati nella necessità di non utilizzare impropriamente l'aria compressa e di non adoperare la stessa per la pulizia di indumenti.

Rischio caduta di attenzione

In questo caso per ridurre al minimo tale rischio i lavoratori sono stati informati di provvedere all'esercizio di alcune attività:

- coordinare le proprie attività con quelle lavorative;
- effettuare diete equilibrate;
- evitare l'uso di droghe;
- ridurre ai limiti minimi il consumo di bevande alcoliche.

Rischio di contatto con le trasmissioni delle macchine

I lavoratori sono stati informati che è assolutamente necessario non rimuovere le protezioni, non utilizzare le macchine senza protezioni, comunicare alla manutenzione l'assenza o difetti delle protezioni.

Rischio elettrico

Il rischio di contatto diretto con parti in tensione si può manifestare o all'apertura di quadri o macchine elettriche, o per rottura e usura di cavi elettrici di alimentazione, o per sfilamento del cavo dalla spina, o accidentalmente durante la fase di manutenzione.

In questo caso sono necessarie alcune attività di prevenzione:

- informare i lavoratori del rischio;
- tenere chiusi i quadri elettrici;
- verificare trimestralmente lo stato di isolamento esterno dei cavi;
- verificare ogni due anni l'effettivo collegamento a terra dell'impianto elettrico di terra;
- verificare annualmente l'effettivo collegamento a terra della carcassa metallica delle macchine;
- verificare l'efficienza dei dispositivi di intervento differenziali.

Rischio d'incendio

Questo rischio è molto diffuso in quanto può verificarsi facilmente per la presenza in azienda di infiammabili, bruciatore per riscaldamento, impianto elettrico.

Si riduce al minimo tale rischio effettuando una manutenzione periodica, ponendo il divieto di fumo, nonché quello di usare fiamme libere nei depositi, magazzini o reparto di lavorazione, e effettuando un'accurata pulizia giornaliera al fine di rimuovere l'olio fuoriuscito dalla macchine.

In merito è stata nominata una squadra di emergenza e ogni anno si verifica uno specifico corso di formazione, in cui si effettua anche un'esercitazione antincendio.

L'azienda è dotata di apposita segnaletica, necessaria per l'evacuazione, per individuare le uscite d'emergenza e per facilitare il piano di evacuazione, nonché di idonei estintori, facilmente individuabili grazie alla presenza di cartelloni che localizzano i dispositivi da utilizzare in caso di incendio.

Rischio movimentazione carichi e caduta dall'alto

Tale rischio è molto presente nel magazzino per la numerosità degli scaffali e per effetto della movimentazione manuale dei carichi. Si è ritenuto quindi necessario identificare le aree di carico e scarico, limitare la velocità dei mezzi (10 km/h), adottare di scarpe antinfortunistiche, verificare periodicamente lo stato degli scaffali,

apporre cartelli con l'indicazione della portata, imporre il divieto di effettuare movimentazioni pericolose e di movimentare carichi superiori ai 30 kg.

Per ciascun rischio è stato valutato il *grado di pericolosità*, in particolare:

- la probabilità che si verifichi un danno (indicato con P);
- l'entità del danno (indicato con D);
- grado di pericolosità (indicato con FR).

Inoltre sono stati indicati i dispositivi di protezione individuale che ciascun lavoratore deve possedere e utilizzare.

Un'analisi più approfondita e dettagliata è presente nel documento di valutazione dei rischi.

In questa sede risulta importante sottolineare per la Funari S.p.A. il possesso del Certificato di Prevenzione Incendi.

Risulta inoltre presente il Protocollo Sanitario del medico competente.

Gestione del requisito nell'anno trascorso

L'Azienda si propone sempre, tra gli obiettivi primari, di migliorare maggiormente la sicurezza dei luoghi di lavoro, per garantire sempre di più un posto salubre, sicuro e che consenta, allo stesso tempo, ad ogni lavoratore di fornire il massimo rendimento.

Durante l'anno si sono eseguite tutte le attività necessarie per conformare l'organizzazione ai requisiti legislativi del recente D.Lgs 81/2008.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione della sicurezza nei luoghi di lavoro da parte dei lavoratori, è stata condotta una indagine conoscitiva mediante somministrazione di un questionario.

In questo contesto si sono analizzati 2 indicatori che testimoniano quanto i lavoratori si sentano assicurati da parte dell'organizzazione in merito alla salute e sicurezza sul lavoro. Di seguito si elencano tali indicatori:

- I_{SC} = soddisfazione da parte del lavoratore in merito a quanto fatto dall'azienda in termini di *sicurezza sul lavoro*;
- I_{SL} = soddisfazione da parte del lavoratore in merito a quanto fatto dall'azienda in termini di *salute sul lavoro*.

L'indicatore I_{SC} viene calcolato mediando i risultati dei parametri presenti nella sezione 4 del questionario sul clima aziendale. Nel dettaglio i parametri valutati sono:

- livello di attenzione, secondo i lavoratori, prestati dall'azienda ai problemi legati alla sicurezza sul lavoro (p.to 4);
- conoscenza, da parte dei lavoratori, del piano di evacuazione e della relativa segnaletica (p.to 4.1);
- soddisfazione delle misure e dei mezzi di prevenzione e protezione individuale forniti dall'Azienda (p.to 4.2).

L'indicatore I_{SL} viene calcolato mediando i risultati di alcuni parametri presenti nella sezione 1 del questionario sul clima aziendale. Nel dettaglio i parametri valutati sono:

- soddisfazione, da parte dei lavoratori, delle proprie condizioni di lavoro (p.to 1);
- soddisfazione della dotazione strumentale e delle attrezzature messe a disposizione dei lavoratori per l'esecuzione del proprio lavoro (p.to 1.3);
- soddisfazione per l'accoglienza e la pulizia degli ambienti di lavoro e dei bagni (p.to 1.4);

- soddisfazione della climatizzazione e del livello di rumore presente negli ambienti di lavoro (p.to 1.5).

L'indicatore I_{SC} nel 2009 è pari all'88,5 %

L'indicatore I_{SL} nel 2009 è pari al 74 %.

Altro indicatore significativo analizzato è il numero di infortuni sul lavoro.

Obiettivi

Risultato 2008	Obiettivo 2009	Risultato 2009	Valutazione obiettivo	Obiettivo 2010
I _{SC} = 83 %	I _{SC} > 85 %	I _{SC} = 88,5 %	Accettabile il risultato raggiunto al termine del 2009. Si evidenzia il grosso miglioramento dell'indice I _{SC} grazie alle intense attività formative relative alla sicurezza aziendale.	I _{SC} > 85 %
I _{SL} = 75 %	I _{SL} > 80 %	I _{SL} = 74 %		I _{SL} > 80 %
5	N° infortuni < 3	2	Accettabile il risultato raggiunto al termine del 2009.	N° infortuni < 3

Riferimenti normativi e legislativi

Convenzione ILO 155

D.M. 10/03/98

D.Lgs 81/08

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E **DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Analisi del requisito

Tale punto della norma SA8000 viene fortemente sentito all'interno dell'azienda, infatti i datori di lavoro non impediscono ai lavoratori, né in maniera diretta né indiretta, né attraverso conseguenze negative, di praticare il diritto di associazione sindacale e la contrattazione collettiva.

Ai sensi della Convenzione ILO 98, articolo 2, il datore di lavoro in nessun momento promuove attività che sono in contrasto con le attività delle organizzazioni dei lavoratori; in nessun modo l'assunzione di un lavoratore è soggetta alla clausola per cui il lavoratore non può aderire a un sindacato; l'adesione ad un sindacato o ad attività sindacali durante o al di fuori dell'orario di lavoro, non costituiscono motivo di licenziamento o di qualsiasi altro pregiudizio nei confronti del lavoratore.

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.

A tal proposito si sottolinea l'importanza attribuita in azienda alla Convenzione ILO 87 concernente la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale: "i lavoratori e i datori di lavoro, senza alcuna distinzione di sorta, hanno il diritto, senza alcuna pre-autorizzazione, di costituire organizzazioni di loro scelta come anche il diritto di affiliarsi a tali organizzazioni, all'unica condizione di conformarsi agli statuti di queste ultime". Si rispetta, inoltre, la Convenzione ILO 135 concernente i rappresentanti dei lavoratori che ha lo scopo di proteggere i rappresentanti dei lavoratori nell'impresa e di accordare loro delle facilitazioni. L'azienda, infatti, garantisce che i rappresentanti dei lavoratori non sono soggetti a discriminazioni.

In ogni caso in azienda viene favorito, a tutti i livelli, un clima cooperativo.

Gestione del requisito nell'anno trascorso

Non vi sono stati contenziosi o problematiche concernenti il requisito oggetto di questo capitolo.

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori su tale aspetto della norma, è stata eseguita un'indagine sul clima interno.

L'indagine, finalizzata ad evidenziare aspetti del clima è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc (interamente anonimo) distribuito ai lavoratori con la busta paga e raccolti attraverso appositi raccoglitori posti a disposizione dei dipendenti, per avere dagli stessi suggerimenti per l'azienda.

Si è deciso di focalizzare l'attenzione, relativamente al soddisfacimento del requisito relativo alla libertà di associazione e di diritto alla contrattazione collettiva, ad uno specifico parametro (p.to 2.5) del Questionario.

L'indicatore I_{ACC} (Associazione e Contrattazione collettiva) è per il 2009 pari all'93,6 %.

Obiettivi

<i>Risultato 2008</i>	<i>Obiettivo 2008</i>	<i>Risultato 2009</i>	<i>Valutazione obiettivo</i>	<i>Obiettivo 2010</i>
I _{ACC} = 84 %	I _{ACC} > 90 %	I _{ACC} = 93,6 %	Raggiunto l'obiettivo prefissato.	I _{ACC} > 90 %

Riferimenti normativi e legislativi

ILO Convenzione 87 relativa alla libertà di associazione;

ILO Convenzione 98 relativa al diritto di contrattazione collettiva;

ILO Convenzione 135 relativa ai rappresentanti dei lavoratori

5. DISCRIMINAZIONE

Analisi del requisito

L'azienda si astiene dal praticare o dare sostegno alla discriminazione in relazione a :

- Assunzione
- Retribuzione
- Accesso alla formazione
- Licenziamento e/o pensionamento

Sulla base di:

- Razza
- Ceto
- Origine
- Religione
- Invalidità
- Sesso
- Orientamento sessuale
- Età
- Appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Non interferisce con il diritto del personale di seguire principi o pratiche (legate a razza, religione, sesso, ecc), o di soddisfare le esigenze ad esse connesse; non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

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

Il nuovo personale viene 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.

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 salute e sicurezza e responsabilità sociale.

Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.

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

I documenti contabili attestano che il trattamento dei lavoratori è coerente con l'anzianità, il tipo di mansioni svolte e le competenze professionali.

La documentazione relativa attesta che, a parità di mansioni e funzione aziendale, ai lavoratori vengono offerte le stesse opportunità formative.

Gli annunci di ricerca personale non specificano razza, sesso o altre caratteristiche personali.

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.

Nel 2009 si è aggiunta una nuova lavoratrice in azienda (in stage) per cui si possono contare cinque presenze femminili, le cui mansioni sono legate ad attività di segreteria, amministrazione, back-office. L'esiguità delle donne è legata anche al fatto che la maggior parte delle attività aziendali sono legate a lavori meccanici e pesanti, che difficilmente le donne richiedono di sostenere. Mai in alcun modo l'azienda ha rifiutato l'inserimento femminile nel suo organico, quando si è proposto.

In merito ai rischi sul lavoro relativo a lavoratrici gestanti e puerpere è stato revisionato il Piano di Valutazione del Rischio aziendale per tener conto di tale fattore.

A tutela, per chiunque fosse soggetto a discriminazione, del diritto di difendersi e denunciare per la discriminazione subita, è stato 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.

La presenza di disabili

In questa Azienda ci si avvale del contributo di due disabili, verso cui non vi è alcun tipo di discriminazione né da parte dello staff dirigenziale né da parte dei colleghi di lavoro, anzi si sottolinea la più totale collaborazione.

Gestione del requisito nell'anno trascorso

Non vi sono stati contenziosi o problematiche concernenti il requisito oggetto di questo capitolo.

Come precedentemente detto si è aggiunta una figura femminile in ambito impiegatizio.

Relativamente a questo requisito è stato individuato come indicatore il numero di segnalazioni, da parte dei dipendenti, di attività discriminanti occorse in azienda, I_{AD}.

Obiettivi 2009

<i>Risultato 2008</i>	<i>Obiettivo 2009</i>	<i>Risultato 2009</i>	<i>Valutazione obiettivo</i>	<i>Obiettivo 2010</i>
I _{AD} = 0	I _{AD} = 0	I _{AD} = 0	Raggiunto l'obiettivo prefissato.	I _{AD} = 0

Riferimenti normativi e legislativi*ILO 111 concernente la discriminazione nell'impiego e nella professione*

La convenzione ha lo scopo di vincolare gli Stati contraenti a definire ed applicare una politica nazionale intesa ad incrementare l'uguaglianza nelle possibilità e nel trattamento relativamente all'impiego e alla professione onde eliminare ogni forma di discriminazione.

ILO 100 sulla parità di remunerazione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile

La convenzione riguarda sia il tema della retribuzione, sia quello della discriminazione tra uomo e donna sul luogo di lavoro: ogni Stato membro dovrà, con mezzi adeguati ai metodi vigenti per la determinazione delle aliquote di remunerazione, promuovere e, in quanto compatibile con detti metodi, garantire a tutti i lavoratori l'applicazione del principio della parità di remunerazione, per lavoro uguale, fra manodopera maschile e femminile.

ILO 159 concernente la riabilitazione professionale e il lavoro delle persone disabili

La convenzione ha lo scopo di assicurare alle persone disabili l'esercizio di un'attività lavorativa adatta e l'integrazione sociale in condizioni di piena partecipazione e uguaglianza. Devono essere forniti alle persone con handicap adeguati servizi di orientamento e formazione professionale, di collocamento, di occupazione, ecc.

ILO 177 concernente il lavoro a domicilio

La convenzione ha lo scopo di regolare il lavoro svolto dai lavoratori presso la propria abitazione, qualora dovesse verificarsi.

Dichiarazione universale dei Diritti Umani

Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione
contro le donne

6. PRATICHE DISCIPLINARI

Analisi del requisito

L'azienda si astiene dal ricorrere o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

In azienda viene garantito il pieno rispetto per l'integrità mentale, emotiva e fisica dei lavoratori nei processi disciplinari. Esistono delle procedure che vengono utilizzate nel caso in cui siano necessari degli avvertimenti scritti e formali riguardanti la valutazione del lavoro e per stabilire procedure disciplinari se richieste.

Esiste un codice disciplinare, che viene fornito ai lavoratori insieme alla copia del contratto di lavoro, che vuole favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori puntualizzando diritti e doveri degli stessi, nonché fornire una dettagliata descrizione di quali possano essere le infrazioni da parte dei lavoratori e le relative sanzioni.

Ovviamente il tutto nel pieno rispetto della legislazione vigente e del Contratto nazionale dei lavoratori.

Il ricorso alle varie pratiche disciplinari è sempre stato molto limitato, a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente.

Gestione del requisito nell'anno trascorso

Numero di pratiche disciplinari

Durante l'anno non si è ricorso ad alcuna ammonizione scritta, multa, sospensione dal lavoro e/o licenziamenti.

Di seguito si riporta la tabella che sintetizza quanto sopra riportato

Numero di pratiche disciplinari applicate

	2007	2008	2009
Ammonizione scritta	2	2	0
Multe	0	0	0
Sospensione dal lavoro	0	0	0
Licenziamento	0	0	0

Reclami

Non vi sono reclami per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore o fra lavoratori.

Obiettivi

Non si sono individuati indicatori di monitoraggio per tale requisito.

Riferimenti normativi e legislativi

Convenzione 29 concernente il lavoro forzato o obbligatorio: è stata già descritta nella sezione riguardante il requisito del “Lavoro Obbligato”.

Contratto nazionale del lavoro

Statuto dei lavoratori

7. ORARIO DI LAVORO

Analisi del requisito

L'azienda si conforma all'orario di lavoro previsto dalle leggi vigenti e dagli standard industriali, con la specificazione che, in ogni caso, al personale non deve essere normalmente richiesto di lavorare per un periodo superiore alle 48 ore settimanali e deve essere previsto almeno un giorno di riposo in ogni periodo di sette giorni.

L'orario di lavoro ordinario è dal Lunedì al Sabato, e la durata è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei contratti nazionali del settore.

Più precisamente per gli operai l'orario di lavoro è ripartito su due turni, il primo dei quali è dalle 8.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 17.00 dal Lunedì al Venerdì (con il Sabato di riposo); il secondo, invece, è dalle 8.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 16.15 dal Lunedì al Venerdì, mentre il Sabato dalle 8.30 alle 12.15.

Ogni operaio lavora, a settimane alterne, su entrambi i turni.

Gli impiegati invece hanno un diverso orario di lavoro: dal Lunedì al Venerdì dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 19.00 (il Sabato solitamente è di riposo, a meno di un Sabato al mese, a rotazione, in cui ciascun impiegato lavora dalle 9.00 alle 12.45; e in questo caso, cioè se si lavora il Sabato, l'orario settimanale dal Lunedì al Venerdì sarà dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 18.15).

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana 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 eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale.

E' sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

Esso non eccede le 8 ore settimanali per lavoratore ed è sempre retribuito con una tariffa superiore a quella “regolare”.

Analizzando i dati forniti dal data base dell’azienda, si nota l’aumento delle ore di lavoro ordinario, e la diminuzione di quelle di lavoro straordinario, principalmente per la diminuzione dei giorni persi per malattia ed infortunio e l’assunzione di nuovo personale.

Gestione del requisito nell’anno trascorso

Durante l’anno si è continuata l’attività, iniziata lo scorso anno, di ridurre, mediante una opportuna pianificazione concordata con i lavoratori, il carico di ferie residue dei dipendenti.

Per tale scopo anche nell’anno trascorso si sono allungate le giornate di chiusura dell’organizzazione sia in agosto che durante le festività di fine anno. A queste attività, che coinvolgevano l’organizzazione nel suo complesso, si è cercato di individuare ad personam, valutando le esigenze di servizio e sempre concordando ciò con i lavoratori, altri giorni di ferie di cui poter usufruire.

Per monitorare l’efficacia delle azioni adottate sono stati introdotti degli indicatori che ci permettessero di valutare le ore di straordinario lavorate e i giorni di ferie accumulate, e pertanto non godute, per dipendente:

I_{HSC} = Percentuale di ore in straordinario rispetto al monte ore teorico

I_F = Giorni di ferie (esclusi permessi ed ex-fest.) residue per dipendente

I_P = Giorni di permessi ed ex-fest. residue per dipendente

Obiettivi

<i>Risultato 2008</i>	<i>Obiettivo 2009</i>	<i>Risultato 2009</i>	<i>Valutazione obiettivo</i>	<i>Obiettivo 2010</i>
I _{HS} = 0,2 (%)	I _{HS} < 0,5 (%)	I _{HS} = 0,08 (%)	Obiettivo pienamente raggiunto	I _{HS} < 0,5 (%)
I _F = 15 (gg)	I _F < 12 (gg)	I _F = 15 (gg)	Le attività messe in campo per contenere l'aumento di tale indicatore sono risultate efficaci. L'obiettivo prefissato per il 2009 era difficilmente raggiungibile. Si ritiene necessario per il prossimo anno contenere a 15 gg di ferie residue il valore di tale indicatore	I _F < 15 (gg)
I _P = 45 (gg)	I _P < 42 (gg)	I _P = 47 (gg)	Il risultato conseguito è accettabile in quanto l'obiettivo prefissato lo scorso anno era forse troppo ambizioso. Peraltro la scelta di privilegiare il consumo delle ferie sui permessi ha contribuito al leggero aumento di tale indicatore. Si ritiene necessario per l'anno corrente individuare altre attività per il contenimento, all'attuale valore, di tale indicatore.	I _P < 47 (gg)

Riferimenti normativi e legislativi

ILO Convenzione 98 concernente il diritto all'organizzazione e alla contrattazione collettiva: è stata già descritta nella sezione riguardante il requisito della "libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva".

Contratto nazionale del lavoro

Statuto dei lavoratori

8. RETRIBUZIONE

Analisi del requisito

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione conformemente al contratto collettivo di settore. Garantisce quindi il salario standard settimanale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso; l'azienda garantisce che la composizione dei salari e delle indennità sia sempre indicata con chiarezza.

In ogni caso l'ufficio del Personale resta disponibile per qualunque chiarimento venisse richiesto relativamente alla composizione della busta paga.

La modalità di elargizione della busta paga si concretizza in assegno, contanti, o comunque in modo conveniente e approvato dal lavoratore (per esempio, accredito su conto corrente bancario). In ogni caso i lavoratori non sono costretti a incorrere in costi aggiuntivi per riceverla.

Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

L'azienda garantisce che non vengano stipulati accordi di lavoro o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento dei suoi obblighi – in base alla normativa vigente sul lavoro e sulla sicurezza sociale – nei confronti del personale.

I contratti di apprendistato sono limitati nel tempo, prevedono una retribuzione minore dovuta ad una mole a ad un tipo di lavoro inferiore, e sono rispettati i limiti di età.

Ciò a dimostrazione del fatto che i contratti di apprendistato non sono utilizzati per evitare di pagare salari regolari.

Tipologie delle forme contrattuali

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

- contratto a tempo indeterminato (per 54 dipendenti);
- contratto di stage a 6 mesi (per 1 lavoratrice).

Da quanto appena dichiarato si può facilmente evincere che la quasi totalità dei dipendenti hanno un contratto a tempo indeterminato, mentre è fortemente limitato il ricorso al contratto a tempo determinato.

Inoltre si sottolinea che tutti gli stagisti degli anni precedenti sono stati assunti a tempo indeterminato.

Retribuzioni

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

Premi di vendita

Secondo la politica che l'azienda ha sempre seguito, sono previsti premi di vendita, per ciascuna squadra in cui è suddiviso il gruppo di vendita, al raggiungimento degli obiettivi di vendita definiti trimestralmente dalla direzione aziendale. Esiste infatti una "politica degli incentivi": in base alla quale si stabiliscono dei parametri di vendita, raggiunti i quali si ottiene un "premio".

Gestione del requisito nell'anno trascorso

Al fine di approfondire la conoscenza della percezione dei lavoratori su tale aspetto della norma, è stata eseguita un'indagine sul clima interno.

L'indagine è stata realizzata attraverso la compilazione di un questionario ad hoc (interamente anonimo) distribuito ai lavoratori con la busta paga e raccolti attraverso appositi raccoglitori posti a disposizione dei dipendenti, per avere dagli stessi suggerimenti per l'azienda.

Si è deciso di focalizzare l'attenzione, relativamente al soddisfacimento del requisito relativo alla comprensibilità della busta paga, ad uno specifico parametro (p.to 3.3) del Questionario.

L'indicatore I_{BP} (Busta Paga) è per il 2009 pari al 73%.

Obiettivi

<i>Risultato 2008</i>	<i>Obiettivo 2009</i>	<i>Risultato 2009</i>	<i>Valutazione obiettivo</i>	<i>Obiettivo 2010</i>
$I_{BP} = 71 \%$	$I_{BP} > 75 \%$	$I_{BP} = 73,5 \%$	Risultato accettabile, anche se leggermente inferiore alle attese, in quanto in progresso rispetto al dato del 2008.	$I_{BP} > 75 \%$

Riferimenti normativi e legislativi

ILO Convenzione 131 sulla determinazione del livello minimo di salario: con riferimento ai livelli minimi retributivi legali di circa 60 Paesi, suddivisi per settori industriali.

ILO Convenzione 100 sulla parità di remunerazione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile: già descritta nella sezione riguardante il requisito della Discriminazione.

Contratto nazionale del lavoro

Statuto dei lavoratori

9. Controllo del sistema di gestione per la responsabilita' sociale

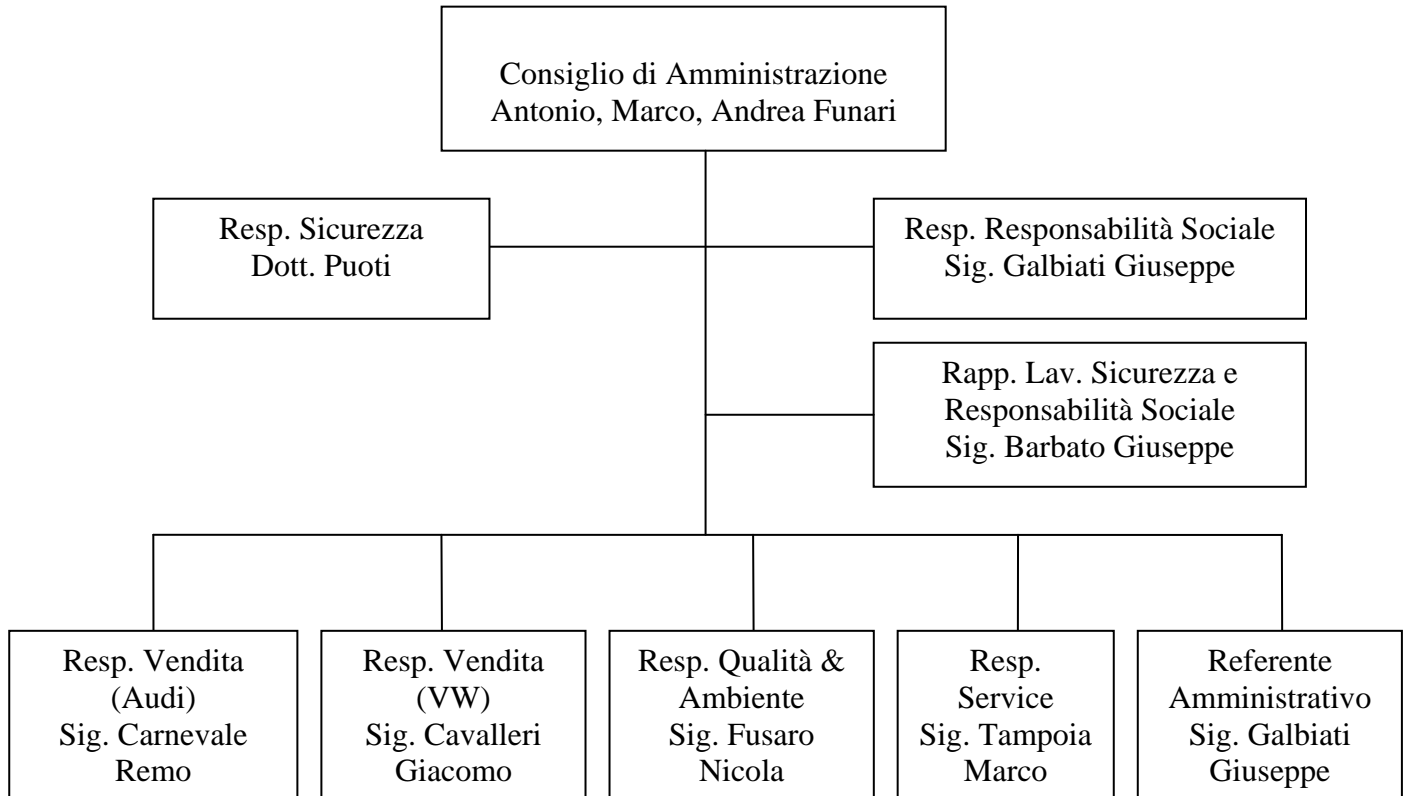
9.1 Pianificazione ed implementazione

Analisi del requisito

L'azienda garantisce che i requisiti della presente normativa siano compresi implementati a tutti i livelli della organizzazione.

L'azienda garantisce che i requisiti della presente normativa siano compresi implementati a tutti i livelli della organizzazione.

Una chiara definizione di ruoli, responsabilità ed autorità si può evincere dall'organigramma aziendale:

ORGANIGRAMMA

I metodi per la comprensione e l'implementazione del Sistema di Responsabilità Sociale includono:

- una chiara definizione di regole, responsabilità e autorità;
- la formazione periodica e programmi di aggiornamento dei lavoratori nuovi e/o temporanei;
- il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'effettiva corrispondenza del sistema implementato alla politica aziendale e ai requisiti della norma.

Per quanto riguarda il monitoraggio delle attività e dei risultati per poter verificare l'efficacia dei sistemi implementati, questo è demandato al Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale che, ricevuto il necessario addestramento sulla conduzione di verifiche ispettive interne e sui contenuti della norma SA 8000, effettua una volta l'anno una verifica ispettiva interna tesa a verificare la corretta applicazione e l'adeguatezza delle regole stabilite in coerenza con i contenuti della SA 8000.

E' anche suo compito monitorare l'andamento di eventuali indicatori che venissero utilizzati per la definizione di opportuni obiettivi aziendali e dare periodicamente informazione del loro andamento alla Direzione.

Gestione del requisito nell'anno trascorso

Le attività di formazione sono state focalizzate soprattutto sulla sicurezza dei lavoratori.

Nel mese di dicembre 2009 è stato eseguito un nuovo monitoraggio del clima aziendale, così come riportato negli appositi paragrafi inseriti alla fine di ogni capitolo di questo Bilancio, per verificare le performance degli indicatori del SGRS.

Nel mese di Gennaio 2010 si è eseguito un ciclo di verifiche ispettive per il monitoraggio del SGRS.

Riferimenti normativi e legislativi

SA 8000

9.2 Controllo fornitori

Analisi del requisito

L'azienda ha stabilito e mantiene attive, appropriate procedure per valutare e selezionare i fornitori sulla base delle loro capacità di rispondere ai requisiti della presente normativa.

A tale scopo è stato predisposto un idoneo questionario che è stato proposto ai fornitori chiedendone la compilazione.

Le domande riportate in questo questionario, con la relativa valutazione delle possibili risposte, sono:

QUESITO	RISPOSTA SI	RISPOSTA NO
1 – Avete nel Vostro organico lavoratori di età inferiore ai 18 anni?	0 punti	20 punti
2 – Avete una gestione delle problematiche inerenti la sicurezza dei lavoratori?	10 punti	0 punti
3 – Avete un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza?	10 punti	0 punti
4 – Avete elaborato una analisi dei rischi relativamente alle attività da Voi svolte?	20 punti	0 punti
5 – Avete tra i Vostri dipendenti persone diversamente abili?	5 punti	0 punti
6 – Avete tra i Vostri dipendenti persone di razza o religione diverse dalla nostra?	5 punti	0 punti
7 – Fate molto frequentemente uso di lavoro straordinario?	0 punti	10 punti

8 – Utilizzate frequentemente contratti di lavoro particolari come contratti a progetto, part-time o contratti di apprendistato?	0 punti	5 punti
9 – Avete un Sistema di Gestione per la Qualità?	5 punti	0 punti
10 – Conoscete lo standard internazionale SA 8000 relativo alla Responsabilità Sociale delle Imprese?	10 punti	0 punti

Il primo obiettivo dell'azienda è quello di incentivare ed aiutare i suoi fornitori storici a raggiungere un risultato complessivo uguale o superiore a 60/100.

I fornitori storici che raggiungeranno un risultato complessivo inferiore a 60/100 saranno affiancati nella preparazione di un piano di miglioramento che consenta loro di raggiungere il valore dato come obiettivo.

Per i nuovi fornitori invece tale risultato sarà condizione necessaria, ma non sufficiente, per instaurare rapporti di fornitura e/o partneriato.

L'azienda inoltre mantiene appropriata documentazione dell'impegno dei fornitori nel campo della responsabilità sociale, incluso l'impegno per iscritto dei fornitori a:

- conformarsi a tutti i requisiti della presente norma (inclusa questa clausola);
- partecipare al monitoraggio delle attività, come richiesto;
- attuare tempestivamente azioni di rimedio e correttive a fronte di non-conformità identificate rispetto alla presente norma;
- informare tempestivamente e completamente l'azienda su qualsiasi rilevante relazione economica con altri fornitori.

L'azienda, infatti, a tale proposito predispone ed invia ai fornitori una lettera in cui si fornisce l'informazione del percorso di certificazione SA8000 che essa stessa ha intrapreso con la richiesta di una sottoscrizione di impegno di adeguamento e condivisione degli obiettivi e dichiarazione di disponibilità a ricevere ispezioni o verifiche in tal senso.

Il monitoraggio del proprio parco fornitori viene aggiornato con cadenza triennale.

Gestione del requisito nell'anno trascorso

Si è proceduto ad una somministrazione del questionario di valutazione ai nuovi fornitori utilizzati, nonché alla comunicazione, agli stessi, del percorso intrapreso dalla nostra organizzazione per la certificazione SA 8000.

I nostri fornitori hanno tutti un rating superiore al 60/100 e, pertanto, non necessitano di particolari azioni di supporto da parte della nostra organizzazione.

Si è deciso di rivalutare i fornitori ogni 3 anni per valutare nel tempo la propria sensibilità verso i temi relativi alla Responsabilità Sociale.

Di seguito si espongono i risultati, comprensivi delle valutazioni precedentemente eseguite:

Fornitore	Rating	Anno di Valutazione	Prossima Valutazione	Attività da mettere in campo nel 2010
RCS Pubblicità	90	2007	2010	Entro giugno procedere alla rivalutazione
SMV Auto Spa	90	2008	2011	--
Gen-Art	85	2007	2010	Entro giugno procedere alla rivalutazione
Ideco	85	2007	2010	Entro giugno procedere alla rivalutazione
Euroservizi srl	80	2008	2011	--
Funari Service *	75	2009	2012	--

* introdotti nel 2009

Obiettivi

Indicatore I_F = % fornitori con rating superiore a 60

Risultato 2008	Obiettivo 2009	Risultato 2009	Valutazione obiettivo	Obiettivo 2010
$I_F > 88$	$I_F > 80$	$I_F > 84$	L'obiettivo è stato raggiunto	$I_F > 80$

Riferimenti normativi e legislativi

SA 8000

9.3 Problematiche e Azioni Correttive

Analisi del requisito

L'azienda si dedica alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alle conformità/non conformità rispetto alla politica aziendale ed ai requisiti della presente normativa.

L'azienda si astiene dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare o altrimenti discriminare qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti l'osservanza della presente normativa.

L'azienda ha implementato rimedi e azioni correttive e predisposto adeguate risorse, che siano appropriate alla natura e alla gravità di ogni non-conformità identificata in relazione alla politica aziendale e i requisiti della presente norma.

L'azienda consente a ciascun lavoratore di effettuare ricorsi o reclami, fornire suggerimenti in forma anonima; permette anche di presentare ricorso direttamente all'organismo di certificazione da parte dei lavoratori e/o delle parti interessate.

La risoluzione della non conformità può essere formalizzata su un documento da ciascuna funzione in relazione al tipo di non conformità.

La funzione che individua la risoluzione deve anche indicare la data entro la quale dovrà essere effettuata la verifica di esecuzione.

Nel caso in cui la non conformità non è di risoluzione immediata, o si ritiene che la non conformità si possa ripetere se non sono eliminate le cause che l'hanno determinata, la funzione, in base al tipo di non conformità, individuerà le cause ed emetterà un'azione correttiva.

Le azioni correttive sono quindi dirette all'eliminazione delle cause che hanno provocato la non conformità.

Anche in questo caso deve essere indicata la data entro la quale dovrà essere effettuata la verifica della esecuzione.

Durante la fase di verifica dell'esecuzione deve essere valutata anche l'efficacia dell'azione; nel caso in cui in fase di verifica della esecuzione non si riesca a valutare

anche l'efficacia dell'azione correttiva introdotta, occorrerà indicare sul modulo la data in cui effettuare questa verifica di efficacia.

Con la verifica di efficacia l'azione correttiva può considerarsi chiusa.

Gestione del requisito nel l'anno trascorso

Non si sono evidenziate problematiche tali da essere formalizzate in RNC nell'anno trascorso.

Riferimenti normativi e legislativi

SA 8000