



Via Giovanni Giorgi, 12 - 47122 Forlì (FC)
Tel. 0543 783152 Fax 0543 780085
info@ecosi.it - www.ecosi.it

Sistema di gestione della
responsabilità sociale

SA8000

**Bilancio
SA8000**

Giugno 2011

Sommario

Considerazioni generali pag. 4

La politica aziendale per la responsabilità sociale
L'implementazione del sistema di responsabilità sociale

1. Lavoro infantile pag. 10

Introduzione
Composizione dell'organico
Giovani lavoratori

2. Lavoro obbligato pag. 13

Introduzione
Depositi
Guida all'impiego

3. Salute e sicurezza pag. 14

Introduzione
Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro
Cause d'infortunio
Malattie professionali
Attività di prevenzione e formazione
Salute e sicurezza nelle aree aziendali non produttive

**4. Libertà di associazione e diritto alla
contrattazione collettiva** pag. 19

Introduzione
Tipologia dei contratti aziendali
Lavoratori e sindacati

5. Discriminazione pag. 20

Introduzione

La presenza femminile in azienda

Lavoratori stranieri in azienda

6. Pratiche disciplinari pag. 22

Introduzione

Reclami

7. Orario di lavoro pag. 23

Introduzione

Andamento ore lavorate

8. Retribuzione pag. 25

Introduzione

Tipologia delle forme contrattuali

Retribuzioni

9. Sistema di gestione pag. 27

Introduzione

Il dialogo con le parti interessate

Attività di formazione e sensibilizzazione su SA8000

Considerazioni generali

È COSÌ nasce per garantire un approccio scientifico e tecnologico al settore pulizia e igiene: in breve tempo l'azienda cresce fino a diventare un punto di riferimento essenziale nella ricerca, produzione e commercializzazione di prodotti detergenti e disinfettanti, che assicurano la salubrità degli ambienti di vita e di lavoro.

In È COSÌ il clima lavorativo è ottimale. L'azienda affianca costantemente i propri dipendenti, fornendo loro i migliori strumenti di lavoro e valutando possibili miglioramenti attraverso rilevamenti tecnici, questionari di verifica e corsi di formazione.

L'azienda ha concentrato da sempre la sua attenzione su politiche di sviluppo ecosostenibile: le certificazioni di qualità ISO 9001, ambientale ISO 14000, etica SA 8000, alimentare ISO 22000, oltre ai prodotti che hanno ottenuto il marchio Ecolabel e la certificazione ICEA per i prodotti biologici ne sono la testimonianza.

Tutto l'edificio è progettato per garantire il massimo risparmio energetico, con l'intera superficie del tetto ricoperta da 636 pannelli solari che consentono l'autonomia energetica, il sistema di riscaldamento dei pavimenti a pannelli radianti e la coibentazione delle pareti. L'intero quantitativo di acque reflue prodotte viene trattato da un evoluto sistema di depurazione interno, che consente lo scaricamento, direttamente in fogna, di acqua pulita. È COSÌ utilizza confezioni in plastica riciclata per la condizionatura dei detergenti.

I nostri prodotti rispettano l'ambiente anche quando escono dallo stabilimento: infatti la nostra flotta di autoveicoli e autotreni aziendali è composta anche da auto ibride e da veicoli esclusivamente Euro 4 ed Euro 5.

La politica aziendale per la responsabilità sociale

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2008 certificato nel giugno 2009. Ha conseguito la certificazione dopo 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 le parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

Con l'adozione ed il mantenimento del suddetto sistema, l'azienda si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2008, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati nello standard. Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000:2008.

Nella fase di 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 momenti di informazione e formazione organizzati durante l'orario di lavoro dedicati alla descrizione della norma SA8000. La comprensione del sistema di responsabilità sociale è stata valutata mediante distribuzione di test di conoscenza.

• I sindacati

La sensibilizzazione dei rappresentanti sindacali dei lavoratori sui temi della responsabilità sociale ha suscitato l'interesse delle organizzazioni sindacali di appartenenza, che hanno sostenuto il processo di adeguamento e sono sempre state informate dell'andamento in questi anni.

• I fornitori

L'azienda ha contattato tutti i fornitori abituali e continuativi di merci e servizi informandoli sulla volontà di adeguarsi alla norma SA8000, di essere a loro volta parte integrante di questa norma. Ha inviato lettere di adesione e questionari sull'auto valutazione.

• Le istituzioni

L'organizzazione afferma il proprio impegno a svolgere la propria attività nell'ottica della mera conformità e individua nella pubblica amministrazione una parte interessata privilegiata nello svolgimento del proprio ruolo economico e sociale. Sono state costantemente informate sull'andamento della SA8000 e dei progetti e delle realizzazioni dell'azienda in campo ambientale.

• 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 e nel rispetto dell'ambiente presso la propria sede e mediante nuovi prodotti biologici.

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 SA8000:2008 nell'organigramma aziendale.

I lavoratori hanno eletto il proprio rappresentante SA8000 affinché mediasse 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 ha dato seguito al suo impegno di implementazione di un sistema di responsabilità sociale interno all'azienda concentrandosi sui seguenti punti:

• **Adeguamento allo standard rispetto ai requisiti previsti dalla SA8000:2001**

• **Lavoro infantile**

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 37 ore e mezza, 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.

• Monitoraggio 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.

• Modalità di realizzazione del riesame interno

Definizione di tali modalità come strumento della direzione per verificare periodicamente l'efficacia del sistema implementato ai requisiti della norma, valutarne l'adeguatezza e l'appropriatezza.

• Comunicazione esterna

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 (es. invio di newsletter via web).

• Reclami

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. È sottoscritto dal legale rappresentante dell'azienda e dal rappresentante dei lavoratori SA8000.

1. Lavoro infantile

OBIETTIVO 2011

Mantenimento della situazione vigente. Utilizzare solamente lavoratori di maggiore età con assoluto obbligo scolastico.

Introduzione

L'azienda non intende utilizzare e favorire il lavoro infantile.

È COSÌ ha stabilito che se si verificassero richieste di assunzione di minori fino a 14 anni, saranno allertati i Servizi Sociali del Comune di Forlì:

Assistenti Sociali dell'Area Famiglia e Minori - Comune di Forlì
Sportello Sociale
Via Leone Cobelli 31
Tel. 0543.712888

e se si verificassero richieste di assunzione di minori sino ai 18 anni di età con accertati problemi economici familiari, sarà in un primo momento controllato se svolto l'obbligo scolastico:

Unità Diritto allo Studio - Comune di Forlì
Via Caterina Sforza, 16
Tel. 0543.712114 - Fax 0543.712397

e poi valutato se inserire il ragazzo in organico o se aiutato economicamente per poter finire gli studi.

Composizione dell'organico



A fronte di una concentrazione prevalente di addetti fra i 33 e i 50 anni, è molto simile il numero degli addetti dai 19 ai 32 anni con quello degli addetti dai 51 ai 60, segno di una non discriminazione in termini di età anagrafica. Durante quest'ultimo anno si sono avute le seguenti modifiche di organico:

Assunti due nuovi lavoratori, uno per far fronte ad accresciute esigenze produttive, il secondo per una nuova esigenza tecnologica aziendale;

Trasformato un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

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 contratti di apprendistato, che hanno favorito l'acquisizione di professionalità specifiche e il loro inserimento nel mondo del lavoro.

Le funzioni aziendali in cui i giovani lavoratori sono stati inseriti sono la segreteria e gli uffici amministrativi. Le mansioni attribuite non hanno mai esposto i giovani lavoratori a situazioni nocive o pericolose che potessero mettere in pericolo il loro sviluppo psico-fisico armonico.

2. Lavoro obbligato

OBIETTIVO 2011

Approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della volontarietà del loro impiego, attraverso la realizzazione di incontri con le organizzazioni sindacali.

Introduzione

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente. L'azienda non ammette che il lavoro prestato 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.

Guida all'impiego

Dal 2010 tutti i lavoratori ricevono, e firmano per accettazione, un regolamento aziendale che tratta:

- Orario di lavoro
- Interruzione, sospensione e riduzione del lavoro
- Malattia e infortuni sul lavoro
- Trasferimenti, trasferte e rimborsi spese
- Comportamento in azienda

E un codice disciplinare che tratta:

- Provvedimenti disciplinari
- multe e sospensioni
- licenziamento per mancanze
- sanzioni disciplinari

I nuovi assunti ricevono tale copia al momento della firma del contratto. I lavoratori assunti precedentemente hanno ricevuto tale guida nel 2010.

3. Salute e sicurezza

OBIETTIVO 2011

Approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori della sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'appropriatezza dei piani di formazione predisposti.

Introduzione

La questione della 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 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;
- Responsabilità, procedure, istruzioni operative per le manutenzioni delle attrezzature e dei mezzi sono state formalizzate con una procedura interna;
- È stato definito un piano di evacuazione e antincendio;
- È stato elaborato 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;
- Ogni anno vengono organizzati momenti di formazione per tutti i lavoratori su temi di salute e sicurezza.
- Aggiornamento continuo del DVR e aggiornamenti continui delle Valutazioni dei Rischi.

Infortunati e malattie nei luoghi di lavoro

Nonostante la 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, quest'anno si è registrato un aumento degli indici relativi a infortuni.

Dopo un'attenta analisi si è deciso di tenere un ulteriore corso di formazione sulla Salute e sicurezza nei posti di lavoro.

Cause d'infortunio

È stata la movimentazione manuale dei carichi la principale causa di infortunio di questo anno a parità con gli infortuni in itinere. In merito alla movimentazione manuale dei carichi, sarà argomento principale del corso di formazione sulla Sicurezza da tenersi entro dicembre 2011.

Per quanto riguarda gli infortuni in itinere, la È COSÌ ha rinnovato nella totalità il proprio parco automezzi al fine di ridurre il più possibile i rischi ed ha attivato un sistema di monitoraggio delle manutenzioni riparazioni e revisioni.

	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11
TOTALE PERSONALE	21	21	26	25	28
INFORTUNI SUL LAVORO	1	4	1	1	4
DI CUI IN ITINERE	1	2	0	0	2
GIORNI DI ASSENZA	13	50	13	22	35

Malattie professionali

L'incidenza delle malattie professionali è nulla, per numero e per tipologia delle malattie professionali tipiche del settore. Non sono mai stati infatti rilevati casi di patologie a carico dell'apparato scheletrico, dell'apparato uditivo e respiratorio.

Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici 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 di dispositivi di protezione individuali.

FORMAZIONE EFFETTUATA 2010/11

	N. LAVORATORI	ORE
AGGIORNAMENTO RLS	1	4
CORSO PREPOSTO	1	8
SICUREZZA	13	13
RISCHIO CHIMICO	9	1

FORMAZIONE DA EFFETTUARE 2010/11

AGGIORNAMENTO RLS	1
CORSO PREPOSTO	2
CORSO AUDIT	1
ANTINCENDIO	2
PRONTO SOCCORSO	1
PERCORSO SICUREZZA	1

Le attività di formazione e prevenzione sono state definite in collaborazione con i rappresentanti della direzione e dei lavoratori.

Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione interna in materia di salute e sicurezza, cui partecipa la quasi totalità dei lavoratori.

Tutti i dipendenti aziendali impiegati nelle linee di produzione sono stati dotati di appositi dispositivi di protezione individuali, il cui costo medio sostenuto dall'azienda è cresciuto notevolmente nell'arco degli ultimi tre anni.

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, per le quali sono assicurate sicurezza e pulizia (spogliatoi, aree destinate alle pause).

Inoltre nell'ottica di rispetto dell'ambiente e delle persone che vi risiedono, quest'anno è stata realizzata una linea di prodotti biologici per la pulizia e un impianto fotovoltaico sul tetto dello stabilimento che assicura per nove mesi all'anno la totale fornitura di energia pulita alla È COSÌ.

4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

OBIETTIVO 2011

Creazione di un comitato tecnico paritetico (azienda-rappresentanti sindacali) per affrontare in via preventiva tematiche oggetto di possibili negoziazioni ed individuare percorsi risolutivi.

Introduzione

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.

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.

Tipologia dei contratti aziendali

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

Lavoratori e sindacati

Solo un dipendente è iscritto al sindacato. Il sindacato che rappresenta per il settore chimico le tre categorie CGIL CISL e UIL è costantemente informato dei progressi ottenuti in merito alla norma SA8000 e sempre viene invitato ad essere presente in azienda mediante incontri con i lavoratori e con i rappresentanti dei lavoratori e i vertici aziendali.

5. Discriminazione

OBIETTIVO 2011

Mantenimento della situazione attuale in azienda. Nessun tipo di discriminazione per religione.

Introduzione

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

· Nuovo 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.

La presenza femminile in azienda

La percentuale delle donne lavoratrici in azienda è abbastanza alta in considerazione del fatto che, per alcuni specifici reparti (magazzino, produzione), nessuna era presente negli elenchi delle agenzie di lavoro interinali alle quali È COSÌ si rivolge per le selezioni. La presenza femminile è limitata al momento ai reparti Ufficio Tecnico e Amministrazione.

	2008/09	2009/10	2010/11
UOMINI	17	16	16
DONNE	7	7	8
TOTALE	24	23	24

La percentuale di donne nell'organico aziendale si è mantenuta costante in riferimento al totale addetti. È consapevolezza aziendale l'importanza del coinvolgimento nelle attività lavorative anche di donne, a parità di professionalità. Negli ultimi anni è cresciuta in azienda la sensibilità nei confronti della tematica della discriminazione delle donne. Nel conteggio non sono stati considerati i lavoratori Co.Co.Co. e Co.Co.Pro.

La necessità, per le donne lavoratrici, di conciliare il lavoro in azienda con gli impegni familiari ha indotto l'azienda a cercare un equilibrio sotto entrambi i profili ed ha mantenuto, in conseguenza, il numero di contratti part-time a lavoratrici con bambini piccoli.

Lavoratori stranieri in azienda

In azienda non sono presenti al momento lavoratori stranieri. L'azienda ha già preso in considerazione nel caso in cui fossero presenti la necessità di rispetto delle abitudini culturali e religiose.

6. Pratiche disciplinari

OBIETTIVO 2011

Approfondimento della conoscenza della percezione dei lavoratori dell'adeguatezza delle pratiche disciplinari vigenti, attraverso la realizzazione di un'indagine di clima interno.

Introduzione

Esiste un codice disciplinare distribuito in azienda dal 2010, che descrive le pratiche esistenti e si propone di favorire il rispetto e lo spirito di collaborazione fra i lavoratori. Il ricorso alle varie pratiche descritte è sempre stato molto limitato (solamente qualche richiamo verbale), a dimostrazione dell'effettivo clima di rispetto esistente.

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 nullo. Nessun reclamo presentato negli ultimi due anni.

7. Orario di lavoro

OBIETTIVO 2011

Rriduzione del lavoro straordinario e godimento delle ferie nei termini.

Introduzione

L'orario di apertura della ditta è dal lunedì al venerdì, dalle 8.30 alle 12.30, dalle 14.30 alle 18.30: la durata dell'attività lavorativa è fissata in 37 ore e mezza settimanali ed è determinata dalla norme dei contratti collettivi nazionali del settore.

Ciascun lavoratore effettua le proprie ore all'interno dell'orario di apertura dell'azienda tranne che per l'addetto alle pulizie che inizia la propria attività due ore prima dell'apertura. 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 eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. È sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto collettivo nazionale.

In linea con quanto stabilito dal contratto il lavoro straordinario è remunerato come segue:

- 10% da 37 ore e ½ a 48 ore
- 30% oltre le 48 ore
- 50% lavoro notturno non compreso in turni avvicendati
- 50% lavoro festivo
- 4% lavoro diurno effettuato in turni avvicendati
- 34% lavoro notturno effettuato in turni avvicendato
- 50% turno notturno in lavorazioni a ciclo continuo
- 30% lavoro domenicale con riposo compensativo

Esiste in azienda un accordo firmato da coloro i quali per tipologia d'impiego sono impiegati fuori dalla sede aziendale e non rientrano per la pausa pranzo.

Andamento ore lavorate

Considerando l'andamento delle ore lavorate, si nota l'aumento delle ore di lavoro ordinario, e la diminuzione di quelle di lavoro straordinario principalmente per l'utilizzo di lavoratori interinali in sostituzione di malattie o permessi. La percentuale di ore straordinarie nell'arco di un anno si attesta all'1,2% del monte ore totali.

In seguito all'aumento delle attività aziendali, è stato deciso il rinnovamento del parco autoveicoli. Oltre a ridurre il numero delle ore di lavoro straordinario, l'ammodernamento ha migliorato la sicurezza aziendale.

8. Retribuzione

**OBIETTIVO
2011**

Mantenimento della situazione vigente e valutazione di promozioni.

Introduzione

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione definita nel Contratto Collettivo di settore, Chimica-Piccola industria e settori accorpati. 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 e 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;
- contratto di apprendistato;
- Co.co.co.

RETRIBUZIONI

	01/11/06	01/03/07	01/01/08	01/01/09	01/09/09	01/07/10
A	1113,66	1157,23	1191,89	1212,69	1226,55	1.264,89
B	1216,07	1241,96	1280,03	1302,87	1318,10	1.340,48
C	1329,75	1359,50	1403,25	1429,50	1447,00	1.472,43
D	1460,00	1494,00	1544,00	1574,00	1594,00	1.623,50
E	1545,25	1583,50	1639,76	1673,51	1696,01	1.728,97
F	1724,36	1766,09	1827,46	1864,28	1888,82	1.924,83
G	1887,18	1933,54	2001,72	2042,63	2069,90	2.109,98
H	1970,57	2021,96	2097,53	2142,87	2333,10	2.217,45

NUMERO LAVORATORI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11
TEMPO INDETERMINATO	19	20	20	21	21
TEMPO DETERMINATO	1	0	1	1	2
APPRENDISTATO	1	1	3	1	1
CO.CO.CO.	2	2	2	4	4
TOTALE	23	23	26	27	28

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 (la cui durata media è un anno).

Al fine di garantire l'acquisizione da parte del lavoratore giovane delle competenze tecniche necessarie, il numero dei contratti di apprendistato conclusi è rimasto invariato negli ultimi due anni. Allo scadere del periodo di apprendistato, è stato fino ad ora sempre possibile garantire ai lavoratori giovani un inserimento nell'organico aziendale.

Retribuzioni

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

9. Sistema di gestione

OBIETTIVO 2011

Mantenimento della certificazione SA8000: 2008, formazione sulla norma e coinvolgimento ulteriore dei sindacati.

Introduzione

L'azienda si è dotata di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme alla norma SA8000:2008, certificato nel giugno 2009. Ha conseguito la 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 sindacati, i fornitori i clienti/consumatori e le istituzioni sono stati individuati quali parti interessate più vicine all'azienda e più direttamente coinvolti nella vita aziendale. La loro partecipazione nella fase di adeguamento allo standard, nella pianificazione e nell'implementazione del sistema di gestione di responsabilità sociale si è rivelata fondamentale ed è stata facilitata dal Sig. Davide Fornasari, designato dalla direzione quale suo rappresentante SA8000 per assicurare il rispetto della norma. Ai lavoratori nel giugno 2011 è stato somministrato un test sulla conoscenza della SA8000 e il risultato è stato il seguente:

Somministrati: 23. Restituiti: 19, di cui:

- 8 non conoscono i sindacati della loro zona
- 3 non ritengono di essere debitamente informati sulla norma
- 1 non conosce la SA8000
- 1 non conosce il rappresentante dei lavoratori SA8000
- 1 non conosce il CCNL applicato

Su questi risultati si è deciso di effettuare una ulteriore formazione sulla norma SA8000 entro settembre 2011 e di coinvolgere ulteriormente i sindacati.

Attività di formazione e sensibilizzazione su SA8000

Lavoratori

Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono salvaguardati dal rappresentante SA8000, eletto nel 2010 Dott.ssa Carolina Goberti, sempre pronta a svolgere un prezioso ruolo di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale. I sindacati hanno monitorato a distanza il processo di adeguamento e mantenimento allo standard.

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, non solo perché richiesto espressamente dalla norma, ma per la possibilità concreta, coinvolgendo attori a monte della filiera produttiva di estendere il rispetto di principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale.

La risposta da parte dei fornitori è stata eccellente. Sono stati inviati a tutti i fornitori abituali di merci e servizi:

- copia della norma
- questionario di autovalutazione
- lettera di adesione ai principi della norma

Questionari

Somministrati: 96

Restituiti: 59

Lettere

Somministrate: 96

Restituite: 46

In considerazione del fatto che i fornitori sono abituali e sempre gli stessi negli anni per rinnovare gli impegni, si stabilisce di inviare ad inizio anno una lettera di riconferma dei dati del questionario di autovalutazione quando questi sono hanno oltre due anni. Sulla base della mappatura delle criticità, è stato definito un piano di monitoraggio sui fornitori. Nel 2010 è stata effettuata una visita di controllo presso un fornitore che ha evidenziato l'interesse delle rispettive dirigenze aziendali all'adeguamento ai principi della norma. Nella definizione dei contratti di fornitura, si privilegiano le aziende che rispondono meglio ai requisiti della norma SA8000:2008 e che si dimostrano disposti a migliorare il loro sistema di gestione.

Istituzioni e sindacati

Il rapporto con le istituzioni e sindacati è aperto e continuo da parte di È COSÌ. Sono leggermente meno presenti istituzioni e sindacati, impegnati a fronteggiare situazioni di aziende in difficoltà.

Riesame della direzione e comunicazione esterna

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

Gli indicatori utilizzati nel riesame interno 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.

Davide Fornasari
Amministratore
Responsabile Aziendale SA8000
