

BILANCIO SOCIALE SA 8000

Anno 2009

ELMAS s.r.l. unipersonale
Sede leg. 50053 Empoli (FI) Via G.B.Vico 65
Tel. 0571 920239 r.a Fax 0571 920302
Cap. soc. €. 41.600 i.v.
n. reg. imprese FI CF-P.IVA 01706350483
Unità locale 56029 Santa Croce sull'Arno (PI)
Via del Bosco 106 Tel. 0571 366208
elmas@elmas.it www.elmas.it

Azienda certificata
ISO 9001 e SA 8000



n.9165.ELM2 n. SA1019-IT

Registrata **IMQ Allarme**



I, II e III livello
per Toscana,
BO, PG, SP

S.O.A.
Attestato di Qualificazione
alla esecuzione di Lavori
Pubblici

1



ANCISS
Associazione Italia
Sicurezza ed
Automazione Edil

INDICE

INTRODUZIONE	3
DESCRIZIONE DELL'AZIENDA	4
STORIA	4
VALORI.....	4
STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ	5
STAKEHOLDER DELL'AZIENDA	6
POLITICA DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	8
REQUISITI DELLA NORMA SA8000	9
1. LAVORO INFANTILE	9
2. LAVORO OBBLIGATO	9
3. SALUTE E SICUREZZA	11
4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	11
5. DISCRIMINAZIONE	11
6. PROCEDURE DISCIPLINARI	12
7. ORARIO DI LAVORO	13
8. REMUNERAZIONE	14
9. SISTEMI DI GESTIONE	14
INTRODUZIONE	14
FORMAZIONE SULLA SA 8000.....	14
CONTROLLO DEI FORNITORI	14
VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE	15
RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA.....	15
OBIETTIVI FUTURI	16

Introduzione

Il tema della responsabilità sociale dell'impresa si sta sempre più affermando ed è sentito sempre di più come un'esigenza importante da far propria e da sensibilizzare verso l'esterno.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani, da una parte continuano ad essere sentiti dei principi importanti che devono condizionare sempre più l'economia ed i sistemi sociali globali, e dall'altra parte anche il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, dipendenti, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese diventa sempre più importante per un riscontro.

L'impegno della Elmas Srl (di seguito chiamata anche "Azienda") continua ad essere costante ed attento per portare avanti il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- redazione della Politica per la Responsabilità Sociale,
- implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale,
- certificazione del Sistema secondo i requisiti della norma SA8000:2008,
- redazione del Bilancio Sociale SA8000 (attuale anno 2009).

Dopo l'ottenimento della Certificazione SA 8000 avvenuta nel giugno 2008, la Elmas srl tutti gli anni pubblica il Bilancio Sociale SA8000, al fine di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere dall'Azienda nell'anno solare precedente e comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

Descrizione dell'azienda

Storia

Elmas S.r.l. nasce nel 1976 a Empoli dove attualmente ha sede l'azienda.

L'Azienda ha come missione la progettazione, installazione, assistenza e manutenzione dei seguenti sistemi:

- antifurto e antintrusione,
- antitaccheggio,
- antincendio e rivelazione gas,
- videosorveglianza,
- controllo accessi,
- sistemi tecnologici speciali;
- building automation;
- elettrici;
- elettromeccanici ed elettronici in genere.

Tabella n.1 – I numeri di Elmas Srl

Indicatore	31.12.2009
Numero totale dipendenti	20
Numero soci	1
Numero infortuni sul lavoro	0

Nel 1999 l'azienda ha ottenuto la certificazione di qualità ISO 9001:2000 (VISION 2000).

A Giugno 2008 l'Azienda ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, secondo lo standard SA 8000:2001 e Novembre 2009 adeguata agli standard 2008.

Tale obiettivo rientra nella volontà della Direzione aziendale di esplicitare in modo più aperto a tutte le parti interessate i principali valori e principi a cui l'Azienda fa riferimento:

- perseguimento del benessere del personale;
- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate;
- promozione della tutela dei diritti umani;
- trasparenza e dialogo con le istituzioni.

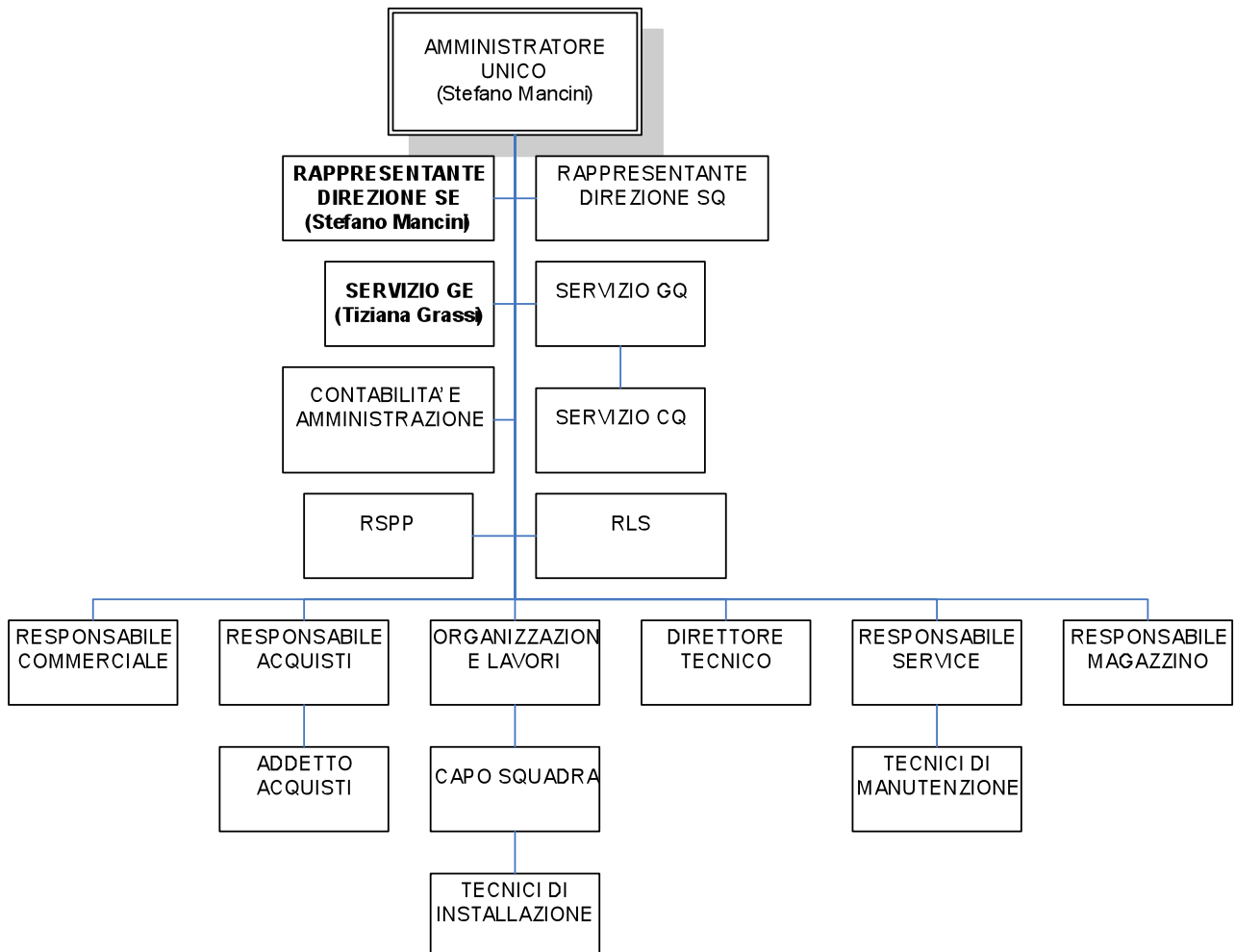
Valori

I principali valori e principi a cui l'Azienda fa riferimento sono:

- perseguimento del benessere del personale: attribuire priorità alla cura dei dipendenti, alla loro salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alla crescita professionale e alla soddisfazione personale nonché alla motivazione;
- correttezza, trasparenza e legalità nei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate;
- perseguimento della continua soddisfazione del cliente;
- promozione della tutela dei diritti umani;
- trasparenza e dialogo con le istituzioni;
- Affidabilità e competitività nelle attività operative ed eccellenza nelle performance
- Leadership, vale a dire capacità di continuare a trovare nuove strade ed opportunità di sviluppo
- Coerenza tra valori, strategie e comportamenti

Struttura organizzativa e responsabilità

L'organigramma dell'Azienda evidenzia le responsabilità identificate nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale.



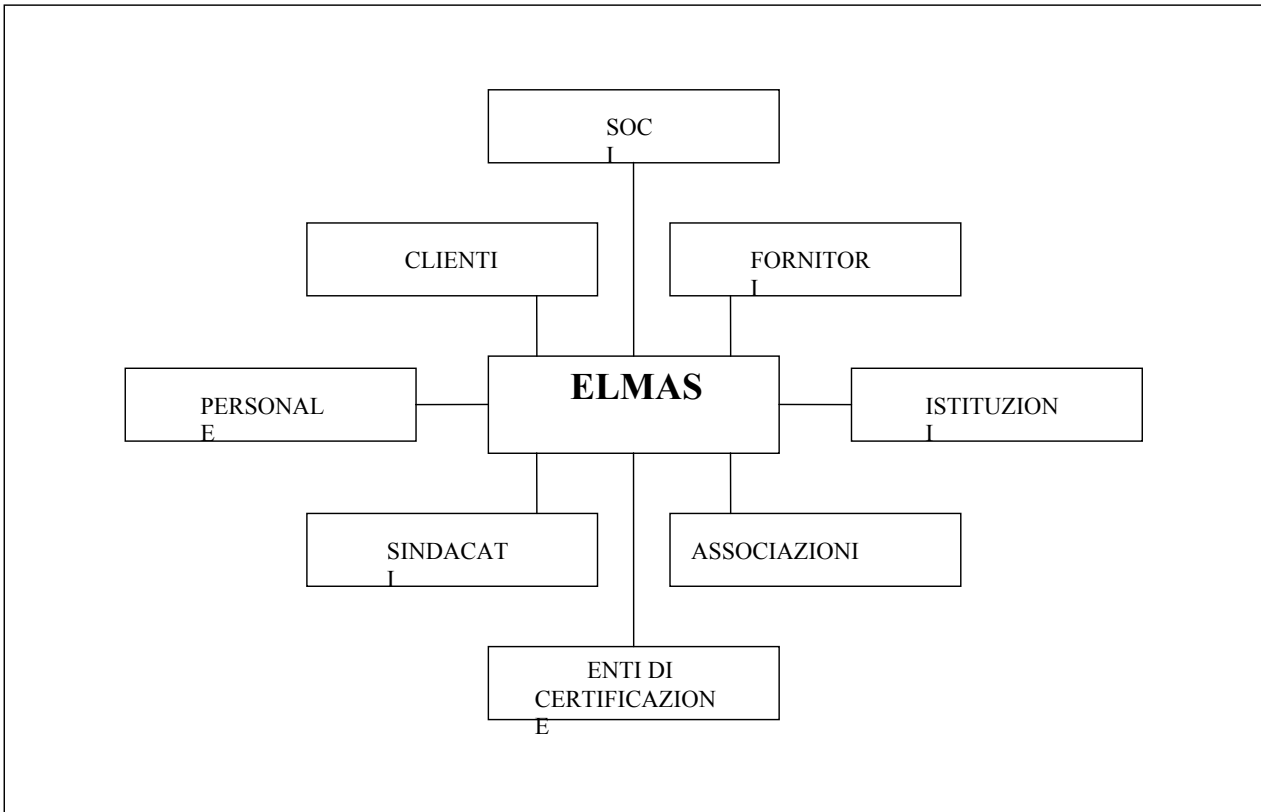
In particolare, emergono le seguenti figure:

- Il Rappresentante della Direzione per l'Etica, responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale e dell'applicazione dei requisiti contenuti nella norma SA8000:2001;
- Il Responsabile della Gestione Etica (GE), responsabile dell'effettiva implementazione e funzionamento del Sistema di Gestione;
- Il Responsabile della Sicurezza, che coordina tutte le attività aziendali in materia di prevenzione e protezione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;
- Il Rappresentante dei lavoratori per l'Etica, eletto direttamente dal personale e che rappresenta le esigenze e le necessità di tutti i dipendenti dell'Azienda.

Stakeholder dell'Azienda

Nel grafico seguente vengono riportati i principali stakeholder individuati dall'azienda al fine di verificare la capacità di rispondere alle esigenze e richieste di ognuno attraverso un dialogo aperto, trasparente e basato sulla fiducia.

Grafico 1 – Stakeholder di Elmas Srl



Soci

L'azienda ha un solo socio.

Personale

Il personale dell'azienda comprende:

- 14 persone full-time assunte a tempo indeterminato;
- 2 persone part-time assunte a tempo indeterminato;
- 4 Apprendisti.

La responsabilità sociale nei loro confronti si afferma nel rispetto delle regole e della persona, nel coinvolgimento, nell'informazione, nella formazione e nella volontà di crescita continua delle competenze e della professionalità di ciascuno.

Fornitori

I fornitori attivi dell'azienda al 31 Dicembre 2009 sono circa 130

L'azienda chiede ai propri fornitori di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare; a tal fine Elmas Srl è impegnata nel ricercare forme di monitoraggio e collaborazione all'interno della catena di fornitura.

Clienti

L'azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia.

Istituzioni

L'atteggiamento dell'azienda nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione.

Le principali autorità con cui l'azienda interagisce sono:

- Regione Toscana,
- Provincia di Firenze,
- Comune di Empoli,
- INPS, INAIL ed Ispettorato del lavoro,
- ASL,
- Vigili del fuoco.

Associazioni :

- Elmas Srl è iscritta alla CNA locale, all'ANCISS (Associazione Italiana Sicurezza ed Automazione Edifici) e sostiene varie associazioni sia benefiche che sportive del territorio.

Enti di certificazione

Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di responsabilità sociale e della qualità, Elmas Srl ha scelto il l'ente di certificazione IMQ, con il quale ha ottenuto anche la certificazione del proprio sistema qualità rispetto alla norma ISO9001:2000.

Elmas s.r.l. ha inoltre ricevuto l'attestazione SOA rilasciata dall'ente Eurosoa s.p.a..

Sindacati

L'azienda ha tra i suoi dipendenti un sindacalizzato, pertanto i rapporti vengono tenuti in particolar modo con il sindacato UILTA di Firenze.

Politica della Responsabilità Sociale

In data 20 Novembre 2009 la Direzione ha riconfermato la Politica della Responsabilità Sociale aggiornata alla normativa SA 8000:2800 di seguito riportata.

“La Direzione della Elmas Srl dichiara la sua ferma volontà di rendere operante il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale e di migliorarne continuamente l’efficacia.

Il percorso etico intrapreso dall’azienda comprende il rispetto dei requisiti sanciti dalla norma SA8000:2008, di tutte le leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro e delle Convenzioni ILO. In particolare:

1. **Lavoro infantile:** la Elmas s.r.l. si impegna a non impiegare lavoro infantile né direttamente né indirettamente (lavoratori sotto i 16 anni se non definito altrimenti dalle leggi locali) ed a sostenere il suo superamento in tutte quelle situazioni di cui viene e verrà a conoscenza, anche se non collegabili alla nostra attività.
2. **Lavoro forzato e obbligato:** la Elmas s.r.l. si impegna a non impiegare, direttamente o indirettamente, questo tipo di lavoro.
3. **Salute e Sicurezza:** la Elmas s.r.l. si impegna a garantire che i lavoratori, diretti o indiretti, della sua catena produttiva operino in ambienti di lavoro rispondenti alle normative nazionali e/o internazionali ed alle raccomandazioni ILO (International Labour Organization) là dove la normativa locale non sia adeguata.
4. **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** la Elmas s.r.l. si impegna a rispettare il diritto di tutto il personale di aderire ad organizzazioni sindacali ed il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.
5. **Discriminazione:** la Elmas s.r.l. si impegna a garantire che nessuno degli operatori della sua filiera produttiva sia sottoposto a discriminazione di tipo religioso, politico, razziale, economico ecc.
6. **Procedure Disciplinari:** la Elmas s.r.l. si impegna a garantire l’assenza di punizioni di tipo corporale, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al suo interno e presso i propri fornitori.
7. **Orario di lavoro:** la Elmas s.r.l. si impegna a garantire a tutti gli operatori impiegati nella propria filiera orari di lavoro adeguati e rispondenti alle contrattazioni sindacali ed alle normative nazionali ed internazionali applicabili ed all’utilizzo dei soli straordinari volontari.
8. **Remunerazione:** la Elmas s.r.l. si impegna a garantire a tutti gli operatori impiegati nella propria filiera una retribuzione adeguata alla nazione di appartenenza (o sufficiente a garantire un’esistenza onorevole là dove anche i minimi salariali risultino inadeguati), l’assenza di trattenute per scopi disciplinari e un’adeguata informazione al lavoratore sulla composizione della propria busta paga.
9. **Sistema di Gestione:** la Elmas s.r.l. adotta un Sistema di gestione che oltre a soddisfare i punti precedenti risulti adeguato anche nella comunicazione del proprio impegno e dei risultati ottenuti.

I punti precedenti sono da ritenersi **applicabili anche nel caso di utilizzo di lavoratori interinali.**

Requisiti della norma SA8000

Di seguito viene presentato un resoconto relativo al rispetto, da parte di Elmas Srl, dei requisiti della norma SA8000:2008, delle relative azioni poste in essere e degli obiettivi di miglioramento identificati nell'ambito del riesame della Direzione.

1. Lavoro infantile

Elmas Srl non intende utilizzare, né tanto meno favorire l'utilizzo di lavoro infantile. Ciononostante, come richiesto dalla norma SA8000, l'Azienda ha elaborato una procedura di rimedio per garantire il supporto dei bambini che si dovessero trovare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile. La procedura è applicabile anche ad eventuali minori che venissero trovati a lavorare presso i fornitori dell'Azienda, e prevede la denuncia della presenza del minore sia al Presidente della Commissione Provinciale per l'emersione del lavoro irregolare, istituito presso la Provincia di Firenze, sia all'Assessorato delle Politiche Sociali del Comune di Empoli.

La tabella seguente evidenzia la composizione dell'organico aziendale per fasce d'età. Non risultano, né oggi e né in passato, bambini lavoratori e giovani lavoratori.

Tabella n. 2 – Composizione del personale per fasce d'età (compresi anche gli amministratori)

Fasce d'età del personale	31.12.2009
Fino a 14 anni	0
15-18	0
19-30	35%
31-40	40%
Oltre 41	25%

A dimostrazione della propria sensibilità sui temi dell'infanzia, l'Azienda continua a collaborare da anni con associazioni di volontariato locali, scuole locali e squadre sportive, principalmente giovanili.

Tabella n. 3 – Importi delle liberalità destinate in favore di associazioni di volontariato

Importi erogati (in €)	
Anno	2009
Fondi destinati ad associazioni	352

Tabella n.3b – importi a sostegno dei giovani del territorio

Importi erogati (in €)	
Anno	2009
Importi a sostegno di associazioni scolastiche e sportive	13.491

2. Lavoro forzato e obbligato

Tutte le persone che Elmas Srl impiega all'interno dell'Azienda prestano il loro lavoro volontariamente.

Nessun lavoratore ha mai lasciato in deposito in Azienda denaro o copie originali di documenti, così come non sono mai stati concessi prestiti ai dipendenti.

Si segnala, invece, il fatto che l'Azienda, negli anni passati si è sempre resa disponibile a concedere, quando richiesto dai lavoratori, degli anticipi sul T.F.R., al fine di venire incontro a specifiche necessità economiche del personale. Nel 2009 non ci sono state richieste da parte dei dipendenti.

Tabella n. 4 – Importi delle anticipazioni su T.F.R. concesse ai dipendenti

Importi in euro	31.12.09
Anticipazioni T.F.R. concesse ai dipendenti	-----

Il clima aziendale risulta essere sereno e la soddisfazione del personale per il proprio lavoro risulta testimoniata dagli anni di anzianità riportati nella tabella seguente.

Tabella n. 5 – Anni di anzianità del personale

Personale Elmas	31.12.09
Apprendista 1	3
Apprendista 2	1
Apprendista 3	1
Operaio 1	7
Operaio 2	8
Operaio 3	9
Operaio 4	12
Operaio 5	7
Operaio 6	6
Operaio 7	17
Operaio 8	4
Operaio 9	1
Operaio 10	1
Operaio 11	3
impiegato 1	2
impiegato 2	21
impiegato 3	17
impiegato 4	5
impiegato 5	3
Impiegato 6	0.3

Per garantire la consapevolezza ai lavoratori sui propri diritti, a tutto il personale è offerta la possibilità di consultare liberamente l'amministrazione dell'Azienda, in modo da garantire a tutti la consapevolezza dei propri diritti e doveri nei confronti dell'Azienda.

Qualsiasi carenza nel Sistema di Responsabilità Sociale dell'Azienda può essere così segnalata:

1. segnalazione del GE Grassi Tiziana;
2. reclamo anonimo stanza del caffè;
3. e mail all'indirizzo elmas@elmas.it ;
4. riferimenti IQNET attaccati in bacheca;

3. Salute e sicurezza

La sicurezza dei dipendenti e dei collaboratori è stata da sempre affrontata con serietà ed attenzione da parte dell'Azienda.

Il Responsabile Sicurezza si occupa della corretta applicazione della normativa vigente in materia e della identificazione dei principali rischi associati alle attività aziendali.

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro, l'Azienda ha posto in essere le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile Prevenzione Salute e Sicurezza, che garantisce la corretta applicazione della normativa e che partecipa a tutte le attività di formazione ed aggiornamento in materia;
- redazione del DVR documento di valutazione dei rischi per le operazioni di installazione e per le attività di manutenzione;
- redazione di un manuale della sicurezza, che viene aggiornato annualmente sulla base delle nuove tipologie di incidenti che si verificano;
- consegna dei dispositivi di protezione individuale a tutti i dipendenti, da utilizzare sul lavoro.
- consulenza di professionisti esterni specializzati nella sicurezza sul lavoro.

Periodicamente l'Azienda provvede affinché il personale riceva adeguata formazione ed informazione sulle tematiche della salute e sicurezza.

Tabella n.6 – Attività di formazione sulla salute e sicurezza

Formazione sulla sicurezza	31.12.09
N° di interventi formativi	16
N° di partecipanti	154
N° di ore totali corsi	86.5

*34 partecipanti x 10 corsi specifici; 6 corsi di tutto il personale

A dimostrazione dell'efficacia delle azioni poste in essere dall'Azienda, negli ultimi 12 mesi non si è avuto alcun infortunio nello svolgimento dell'attività di installazione e di manutenzione.

Tabella n.7 – Infortuni sul lavoro

Infortuni sul lavoro	2009
N° di Infortuni	0
Giorni di assenza	0

4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'Azienda rispetta il diritto di tutto il personale di aderire ad organizzazioni sindacali ed il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

L'Azienda non ha mai impedito alcuna forma di associazione tra i dipendenti.

5. Discriminazione

I criteri di selezione del personale adottati dall'Azienda garantiscono le pari opportunità e il fatto che non venga applicata, in sede di valutazione della persona, alcuna forma di discriminazione.

Nell'ambito del Sistema qualità certificato ISO9001:2000, l'Azienda ha definito, in una procedura operativa, la mappa delle competenze di base richieste al personale aziendale in funzione delle specifiche mansioni:

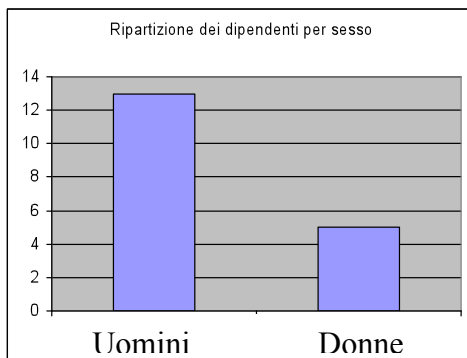
- titolo di studio

- numero di anni di esperienza sul campo

Al di fuori dei criteri sopra menzionati, l'Azienda non applica, sia in sede di assunzione che nel corso delle attività aziendali quotidiane, alcun tipo di discriminazione.

Le tabelle seguenti evidenziano la ripartizione dei dipendenti per titolo di studio e la presenza femminile in azienda rispetto al totale dei dipendenti.

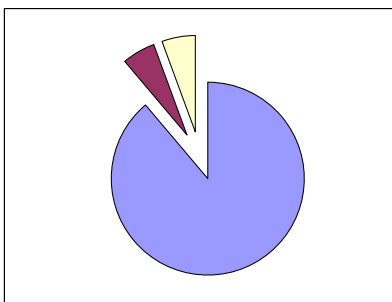
Grafico n.8 – Ripartizione del personale per sesso



Con riferimento alla provenienza territoriale, emerge il fatto che 17 dipendenti su 20 provengono dalla provincia di Firenze, mentre tre dipendenti provengono rispettivamente dai comuni limitrofi delle provincie di Prato, Siena e Pistoia.

Non sono al momento presenti lavoratori stranieri.

Grafico n.10 – Ripartizione del personale per provenienza territoriale



In Azienda non risultano essere mai verificati episodi di discriminazione ed il clima aziendale continua ad essere molto familiare e amicale specie tra colleghi. L'Azienda ha comunque deciso di adottare un meccanismo anonimo di reclami, che garantisca la messa in luce di eventuali episodi di discriminazione di qualsivoglia natura, e possano quindi essere subito attivate le azioni necessarie ad impedire il ripetersi degli stessi episodi. Il controllo quasi giornaliero della cassetta reclami non ha evidenziato alcuno reclamo.

6. Procedure disciplinari

Non si sono mai verificati reclami da parte del personale per abusi fisici, verbali o di carattere sessuale da azienda a lavoratore e fra i lavoratori.

Le pratiche disciplinari applicate in caso di controversie sono quelle previste dal contratto, ma non si è verificato alcun problema con il personale e non sono mai stati applicati procedimenti nei loro confronti.

7. Orario di lavoro

Il contratto di lavoro applicato agli impiegati e agli operai dell'Azienda è il Contratto Collettivo Nazionale delle imprese artigiane del settore metalmeccanico e installazione di impianti.

Tabella n.10 – Ripartizione del personale per tipologia di contratto

Personale Elmas s.r.l.	31.12.09
Operai	11
Impiegati	5
Apprendisti	4

L'orario di lavoro praticato dal personale rispetta pienamente le regole stabilite dal Contratto Nazionale di riferimento e tutte le altre leggi applicabili in materia.

La settimana lavorativa degli impiegati amministrativi si svolge dal lunedì al venerdì dalle ore 8:30 alle ore 12:30 e dalle ore 14:30 alle ore 18:30, per un totale di 40 ore settimanali.

La settimana lavorativa degli operai si svolge dal lunedì al venerdì dalle ore 8:30 alle ore 12:30 e dalle ore 14:30 alle ore 18:30, per un totale di 40 ore settimanali.

Alcuni operai, inoltre, forniscono la copertura di reperibilità, rispettando le modalità del Contratto Nazionale e un accordo formale sottoscritto dall'Azienda e dai Dipendenti che si sono resi disponibili.

Le ore di lavoro sono regolarmente registrate nel libro unico del lavoro.

Lo straordinario viene richiesto per coprire 4 ore del Sabato mattina, e per questo vengono utilizzati a turno gli addetti che si sono resi disponibili. Le ore di straordinario vengono regolarmente registrate sul libro unico del lavoro e retribuite secondo i criteri stabiliti dal Contratto Nazionale, ed in ogni caso non superano le 2 ore al giorno e le 10 ore settimanali.

La tabella seguente evidenzia il numero di ore di straordinario per dipendente e la media giornaliera per ciascuno di essi.

Tabella n.11 – Ore di straordinario lavorate dal personale

	2009
Totale ore straordinario lavorate	629
Media giornaliera di ore di straordinario	0.1080

I dati assoluti e le medie giornaliere delle ore di straordinario non evidenziano particolari criticità per nessun dipendente rispetto ai limiti fissati dal CCNL e dalla norma SA8000.

Tabella n.12 – Ore di ferie e permessi goduti

	2009
Totale ore ferie godute	2994.50
Totale ore ferie spettanti	3027
Totale ore permessi goduti	291.50
Totale ore permessi spettanti	298.70

8. Remunerazione

In materia di retribuzione, l'Azienda versa tutte le indennità retributive in favore dei dipendenti e collaboratori e corrisponde lo stipendio così come previsto dal Contratto di lavoro e nel rispetto dei minimi retribuiti legali.

Gli straordinari vengono retribuiti come previsto dal contratto, mentre il lavoro svolto durante le ore di reperibilità viene retribuito sulla base dell'accordo stipulato con gli stessi operai

9. Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Introduzione

Elmas srl si è dotato di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale a partire dal Novembre 2007, dopo un primo percorso formativo iniziato nel secondo semestre dello stesso anno. Nel secondo semestre 2009 l'Azienda ha ottenuto la conformità del Sistema alla normativa 2008.

Il raggiungimento entro il primo semestre 2008 dell'obiettivo della certificazione ha rappresentato per l'Azienda il riconoscimento ufficiale di un impegno ed uno sforzo di adeguarsi ai principi della norma SA 8000, che dura ormai da tempo e che ha visto il coinvolgimento e la partecipazione attiva di tutto il personale e della Direzione. Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

- il manuale della responsabilità sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per la attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente a quanto richiesto dalla normativa di riferimento;
- le procedure, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000;
- le istruzioni, stabilite al fine di fornire una descrizione maggiormente dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento di determinati aspetti di una attività;
- il registro della normativa, redatto allo scopo di identificare, documentare e garantire un facile accesso alle prescrizioni legali internazionali e nazionali che riguardano i requisiti della norma SA8000;
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

Formazione sulla SA 8000

La formazione del personale sui temi della responsabilità sociale è stata avviata nel mese di Settembre 2007 e continua costantemente sia con interventi di addestramento sulle procedure del sistema di gestione, sia con interventi di formazione sulla norma SA8000. Per la formazione sulla salute e sicurezza si richiama al punto 3

Tabella n.14 – Formazione del personale sulla norma SA8000

Tipologia di formazione	2009	
	N° ore	N° partec.
Addestramento sul sistema di gestione della responsabilità sociale		
Formazione sulla norma SA8000	5	20

Controllo dei fornitori

I fornitori con i quali dell'Azienda mediamente è in rapporto annuo sono circa 130.

A partire dal mese di Novembre 2007 l'Azienda continua ad attivare la procedura di qualifica dei fornitori sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti della norma SA8000.

- Suddividendo i propri fornitori per livello di criticità

Nel piano di monitoraggio sono previste ulteriori forme di coinvolgimento dei fornitori tra le quali verifiche mirate presso i fornitori stessi e l'inserimento del rispetto della norma nelle clausole contrattuali.

La tabella seguente mostrerà, nelle future edizioni, la risposta dei fornitori alle sollecitazioni dell'Azienda.

Tabella n. 14 – Attività di controllo e monitoraggio dei fornitori

Dati aggiornati al	10/05/2010
N. questionari inviati	0*
N. autocertificazioni di impegno resp.sociale inviate	144
N. questionari compilati ricevuti	0*
N. autocertificazioni di impegno resp.sociale firmate ricevute	49 pari al 34%
TOTALE FORNITORI COINVOLTI	144

*attività non prevista per i fornitori ritenuti non critici.

Verifiche ispettive interne

Il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati raggiunti in relazione alla Politica della Responsabilità Sociale e ai requisiti della norma SA8000, viene assicurato attraverso lo svolgimento di verifiche ispettive interne svolte da personale qualificato, secondo le modalità definite in un'apposita Procedura del Sistema di gestione.

La tabella seguente evidenzia i risultati ottenuti dall'azienda nel corso delle verifiche ispettive interne finora svolte.

Tabella n. 16 – Risultati delle Verifiche Ispettive Interne sul Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

	Livello medio di applicazione
Verifica Ispettiva del 26.11.07	58,04%
Verifica Ispettiva del 18.04.08	87,31%
Verifica Ispettiva del 18.05.09	92,31%
Verifica Ispettiva del 18.05.10	97,40%

Le percentuali si riferiscono ai risultati ottenuti mediante la compilazione di una check-list di verifica dei requisiti, che prevede l'attribuzione di un punteggio sul grado di conformità dell'azienda ai requisiti della norma. Le percentuali riportate dimostrano che il sistema è tenuto in modo corretto e sistematico.

Riesame della Direzione e comunicazione esterna

Almeno una volta all'anno, il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale è sottoposto ad un riesame da parte della Direzione finalizzato a verificare l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica, delle procedure e dei risultati di performance in ottemperanza ai requisiti previsti dalla norma SA8000 e dagli altri requisiti sottoscritti dall'Azienda, anche alla luce dei risultati provenienti dagli audit del Sistema stesso, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

Attualmente l'Azienda è già al quarto Verbale Riesame della Direzione nei quali vengono sempre analizzato il Sistema e messi in evidenza i punti di miglioramento, gli obiettivi per l'anno successivo.

Il prossimo riesame verrà svolto nel mese di Maggio 2011, prima della visita di controllo del sistema da parte dell'Ente di Certificazione a due anni dall'ottenimento della Certificazione.

Relativamente alla comunicazione interna, la procedura prevede sia il modulo di reclamo anonimo per i dipendenti che volessero esporre reclamo o segnalare alla Direzione dell'Azienda la violazione di uno dei requisiti SA8000, sia la possibilità per il personale di comunicare eventuali violazioni direttamente all'Ente di Certificazione.

Con riguardo alla comunicazione esterna, il principale strumento è rappresentato dal sito aziendale (www.elmas.it) sul quale sono resi disponibili i seguenti documenti relativi al Sistema SA8000:

- Le modalità di reclamo delle parti interessate, per chiunque volesse segnalare o esporre reclamo nei confronti dell'Azienda relativamente ai requisiti SA8000;
- la politica di responsabilità sociale approvata dalla Direzione;
- una copia del verbale di riesame della Direzione;
- una copia aggiornata del Bilancio Sociale SA8000 .

Obiettivi futuri

In occasione del prossimo Riesame della Direzione, previsto per il mese di Maggio 2010, verrà approvato il Piano di Miglioramento 2010 dell'Azienda, nel quale verranno identificati i principali obiettivi che Elmas Srl intende perseguire nell'ottica del miglioramento continuo del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale.

Riportiamo qui di seguito il Piano di miglioramento del 2009, si riporta di seguito un resoconto degli obiettivi raggiunti mediante la sintesi degli indicatori identificati per il monitoraggio degli obiettivi stessi.

Obiettivo di miglioramento	Interventi da attuare	Tipologia indicatore	2009	Scadenza
Aumentare la sensibilità sulla tutela dei diritti dei minori e delle persone più deboli	Continuare a supportare il lavoro di associazioni ed istituzioni del territorio	- n° di sovvenzioni	18	Dicembre 2010
		- importi erogati alle associazioni ed istituzioni	€ 13.843.63	
Monitorare il rispetto della normativa in materia di lavoro	Continuare a sensibilizzare i fornitori sui temi dei diritti dei bambini	- n° fornitori sensibilizzati direttamente	144	Dicembre 2010
	Continuare a monitorare numero ore straordinario (max 2 ore giornaliere e max 10 ore settimanali)	- n° medio ore straordinario giornaliere	0.1080	Dicembre 2010
	Continuare a garantire il corretto godimento delle ore di ferie e di permessi di cui il personale ha diritto	- n° ore ferie godute	2994.50	
Monitorare il corretto svolgimento dei turni di reperibilità	- n° ore permessi goduti	291.50		
Aumentare la sicurezza sul lavoro	Corsi di aggiornamento sui temi della salute e sicurezza	- n° ore di formazione erogata	30	Dicembre 2010
		- n° di lavoratori partecipanti	97	
	Numero infortuni zero	- n° infortuni sul lavoro	0	
Migliorare i rapporti interpersonali dei lavoratori e i rapporti con tutte le parti interessate	Redigere un Codice Etico di comportamento da far sottoscrivere ai dipendenti e fornitori	- n° dipendenti e fornitori aderenti al codice	0	Dicembre 2010
Qualificare tutti i fornitori dell'azienda rispetto ai requisiti SA8000	Svolgere verifiche mirate presso i fornitori più critici	- n° audit svolti presso i fornitori	0	Dicembre 2010
	Completare la richiesta ai fornitori della lettera di Impegno e del questionario informativo	- n° questionari ricevuti e/o lettere di impegno ricevute	49/144	Dicembre 2010
	Inserire la conformità ai requisiti SA8000 in specifiche clausole contrattuali	- % fornitori monitorati	34%	Dicembre 2010
Migliorare la comunicazione con tutte le parti interessate	Publicare il Bilancio Sociale SA8000 in forma cartacea e sul sito internet aziendale	- n° copie distribuite sito	1	Dicembre 2010
	Inviare la Politica aziendale ai principali stakeholder	- n° copie della Politica inviate	216	Dicembre 2010