

ELMAS SRL

Bilancio Sociale a Norma SA8000:2014

Anno 2020

Redatto il 30/06/2021

Firma ELMAS SRL

A handwritten signature in black ink is written over a horizontal dotted line. To the right of the signature, the Elmas logo is printed in a smaller size, consisting of the green circular icon and the word 'elmas' in lowercase, followed by 'SRL' in a smaller font.

INDICE

INTRODUZIONE	3
DESCRIZIONE DELL'AZIENDA.....	4
STORIA	4
VALORI	4
STRUTTURA ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ	5
STAKEHOLDER DELL'AZIENDA.....	6
POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE	8
REQUISITI DELLA NORMA SA8000	9
1. LAVORO INFANTILE.....	9
2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO.....	10
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	12
8. REMUNERAZIONE	13
9. SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE	13
INTRODUZIONE	13
FORMAZIONE E COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE	14
DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE	14
CONTROLLO DEI FORNITORI	14
VERIFICHE ISPETTIVE INTERNE	15
RIESAME DELLA DIREZIONE E COMUNICAZIONE ESTERNA.....	15
PIANO DI MIGLIORAMENTO ED INDICATORI.....	17

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 SA8000:2014,
- redazione del Bilancio Sociale SA8000 annuale.

Dopo l'ottenimento della Certificazione SA 8000, avvenuta nel giugno 2008, la Elmas srl continua la pubblicazione annuale del 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.

Nel corso del 2017, inoltre, l'Azienda ha adeguato il proprio sistema di gestione alla Norma SA8000:2014

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;
- antincendio;
- videosorveglianza;
- controllo accessi/presenze;
- domotica;
- building automation;
- impianti elettrici;
- sistemi telematici;
- reti lan-wan wireless e telefonici;
- elettromeccanici ed elettronici in genere;
- antitaccheggio;
- sistemi tecnologici speciali;

Tabella n.1 – I numeri di Elmas Srl

Dati	31.12.2019	31.12.2020
Numero organico medio dipendenti	17,50	19,12
Numero soci	5	5

Dal 1999 l'azienda è certificata ISO 9001.

Da Aprile 2015 l'azienda è certificata 14001.

Da Agosto 2015 l'azienda è certificata OHSAS 18001 e da Aprile 2020 trasformata in 45001.

Da Aprile 2015 l'azienda sta ottemperando alla normativa prevista dal Dlgs 231/2001.

A Giugno 2008 l'Azienda ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, secondo lo standard SA 8000:2001, A Novembre 2009 adeguata agli standard 2008 e nel 2017 allo standard SA8000:2014

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.

Da Settembre 2018 l'azienda è certificata secondo la norma ISO 27001, gestione della sicurezza delle informazioni, fondamentale per la corretta gestione delle informazioni aziendale si nell'ottica di assicurarne la corretta conservazione e reperimento, che in funzione della riservatezza e della privacy.

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

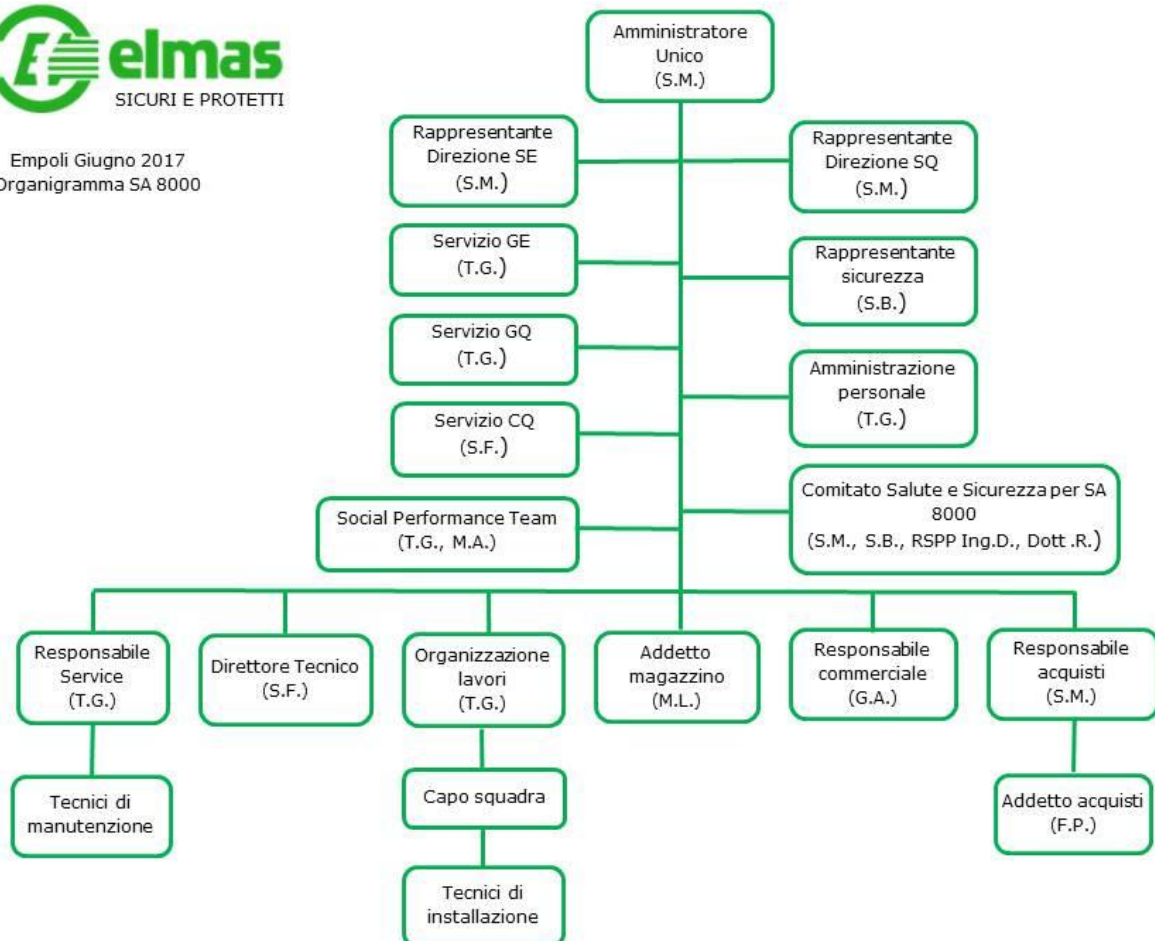
L'organigramma dell'Azienda evidenzia le responsabilità identificate nell'ambito del Sistema di Responsabilità Sociale.

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;
- 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.
- Il Social Performance Team (SPT) composto dal Rappresentante dei lavoratori per l'Etica e da un rappresentante della Direzione



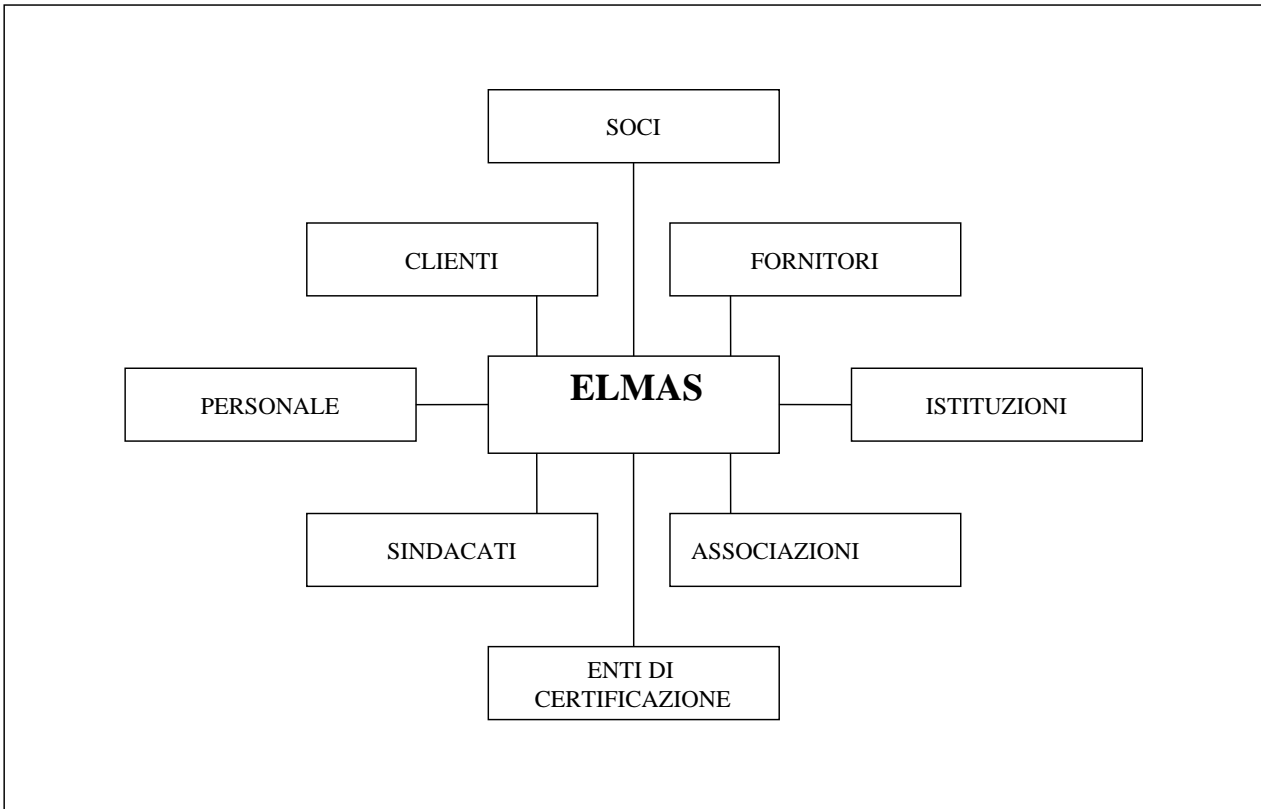
Empoli Giugno 2017
Organigramma SA 8000



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

Dal 24/08/2020 la compagine sociale è così composta:

- 60% ABS TECHNOLOGY
- 23% MANCINI STEFANO
- 2% MANCINI CHIARA
- 7,5% YARIX SRL
- 7,5% VAR GROUP SRL

Personale

Il personale dell'azienda al 31/12/20 comprende:

- 17 persone full-time;
- 3 persone part-time;

Fornitori

I fornitori attivi dell'azienda al 31 Dicembre 2020 sono circa 167.

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,
- Università di Firenze
- 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), a Confindustria Firenze e sostiene varie associazioni sia benefiche che sportive del territorio.

Enti di certificazione

Da giugno 2020 l'ente di certificazione non è più IMQ ma è stato scelto DNV, per tutte le certificazioni tranne la SA8000, che manterrà l'ente CSQ fino alla prossima scadenza prevista per il 10/07/2023.

A tale data sarà rinnovata con DNV.

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

Da aprile 2015 Elmas ha ottenuto la certificazione 14001 ambientale dall'Ente DNV

Da Agosto 2015 l'azienda è certificata ex OHSAS 18001 ora 45001 con DNV

Da Settembre 2018 l'azienda è certificata secondo la norma ISO 27001 con DNV

Tutti gli audit esterni delle certificazioni sopra indicate sono stati passati senza NC.

Sindacati

L'azienda non ha dipendenti sindacalizzati. Assicura comunque libertà di riunioni interne, mettendo a disposizione su richiesta i propri locali.

POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

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 SA8000:2014, delle leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro, degli accordi sottoscritti dall'Azienda, nonché delle Convenzioni dell'International Labour Organization.

In particolare La **ELMAS Srl** enuncia le proprie politiche in relazione ai seguenti requisiti SA8000:

- **Lavoro infantile:** la **ELMAS Srl** non intende usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile; in particolare, non prevedere assunzioni per i minori di età inferiore a 16 anni, come previsto dalla legge italiana, e prevede azioni di rimedio qualora si dovesse verificare tale evenienza. Per gli eventuali giovani lavoratori, compresi tra 16 e 18 anni, prevede opportune azioni di mitigazione delle condizioni lavorative
- **Lavoro obbligato:** la **ELMAS Srl** non intende utilizzare forme di coercizione, minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere un lavoro, né per costringerlo ad accettarlo o a mantenere l'impiego. Non viene impedito loro libertà di spostamento o negare pause fisiologiche, nei limiti dell'esecuzione dei compiti affidatigli e di quanto previsto dal CCNL applicato. I documenti d'identità, di cui viene fatta copia al momento dell'assunzione, vengono restituiti ai lavoratori, né è richiesto loro un deposito o cauzione all'atto dell'assunzione. Nell'ottica della tutela dei diritti dei lavoratori, la Elmas Srl si impegna a non assumere personale extracomunitario privo di permesso di soggiorno.
- **Salute e Sicurezza:** la **ELMAS Srl** desidera garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre nel rispetto della normativa nazionale sulla Sicurezza sui luoghi di lavoro prevedendo un'adeguata valutazione dei rischi per prevenire infortuni, l'acquisto di macchinari e attrezzature sicuri, la distribuzione di idonei DPI e formazione continua al personale sugli aspetti pertinenti. È stato istituito un comitato di Salute e Sicurezza composto dal Datore di Lavoro, dall'RLS, dal Medico Competente, dall' RSPP esterno. Per rafforzare questa politica l'Azienda ha inoltre adottato un sistema di gestione volontario della Sicurezza sui Luoghi di lavoro a norma OHSAS 18001.
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** la **ELMAS Srl** rispetta il diritto dei lavoratori di aderire a sindacati di propria scelta, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa nei loro confronti o nei confronti dei rappresentanti designati dai lavoratori
- **Discriminazione:** la **ELMAS Srl** non assume né permette ai propri dipendenti di assumere nei confronti dei propri lavoratori atteggiamenti discriminatori basati su razza, origine nazionale, territoriale o sociale, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o altro
- **Procedure disciplinari:** la **ELMAS Srl** non tollera l'utilizzo di punizioni, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale, e si attiene scrupolosamente a quanto prevede in merito il CCNL di riferimento;
- **Orario di Lavoro:** la **ELMAS Srl** rispetta le norme vigenti e i CCNL applicabili, prevede un impegno settimanale di 40 ore con due giornate di riposo e si impegna ad evitare straordinari (che comunque devono essere volontari) superiori alle 12 ore settimanali. L'Azienda si impegna altresì a permettere ai propri dipendenti la fruizione di ferie e permessi previsti dai CCNL applicati
- **Retribuzione:** la **ELMAS Srl** si impegna a garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi previsti dai CCNL applicati, a esplicitare in modo trasparente in busta le varie voci di compenso e previdenziali ed esclude la possibilità di effettuare trattenute sullo stipendio se non per motivi disciplinari nei modi e nei tempi previsti dal CCNL applicato. Si impegna inoltre ad applicare le maggiorazioni così come previsto dai CCNL (es. straordinari) e a non stilare contratti volti ad evitare gli obblighi normativi previsti dalla legislazione applicabile;
- **Sistema di gestione:** la **ELMAS Srl** si impegna a:
 - stilare politiche etiche chiare relative a tutti i requisiti della Norma SA 8000: 2014 e in una lingua compresa dai lavoratori, e renderle loro fruibili in modo chiaro e visibile, e renderle note anche ai clienti, i fornitori, i subappaltatori e i sub-fornitori.
 - rispettare leggi nazionali, altre leggi applicabili e i requisiti sottoscritti,
 - mantenere registrazioni per dimostrare la conformità e l'applicazione dello Standard SA8000:2014
 - condurre con regolarità un riesame della Direzione
 - Creare un Social Performance Team (SPT) denominato Team Sa 8000, formato da rappresentanze equilibrate della Direzione e dei lavoratori, il cui compito è quello di identificare e valutare i rischi di deviazione dallo Standard, monitorare la conformità allo Standard, l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT e l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard, raccogliere informazioni dalle parti interessate e coinvolgerle nel monitoraggio, favorire audit interni
 - Dimostrare il coinvolgimento del personale
 - Dare la possibilità ai lavoratori di esprimere un reclamo anonimo, tramite una cassetta per le comunicazioni, e alle parti interessate tramite un modulo presente sul sito aziendale
 - Definire e registrare apposite azioni correttive, quando necessario
 - Formare il personale sui requisiti SA 8000
 - Gestire i fornitori verificando la loro conformità ai requisiti della Norma, con particolare riguardo a subappaltatori e subfornitori

Dai principi e i valori su cui si fonda l'impegno della **ELMAS Srl** deriva l'obiettivo di creare valore per tutte le parti interessate:

- **benessere del personale**, attraverso il rispetto delle persone, la crescita continua in termini di professionalità e competenza sul lavoro e rapporti interpersonali basati sulla reciproca fiducia;
- **correttezza dei rapporti** con i **fornitori/sub-fornitori e subappaltatori** e con tutte le **parti interessate**, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo;
- **soddisfazione dei clienti**, attraverso prodotti e servizi di qualità;
- **rispetto e tutela dei diritti umani**, attraverso la sensibilizzazione e il sostegno di iniziative benefiche e di volontariato;
- **trasparenza e dialogo** con le **istituzioni**.

La Direzione di **ELMAS Srl** è impegnata affinché la Politica di Responsabilità Sociale sia diffusa, anche su specifica richiesta, a tutte le parti interessate, mediante l'utilizzo di idonei mezzi di comunicazione (sito internet, invio diretto, affissioni in azienda), e compresa dal personale, che è pienamente coinvolto nel percorso etico intrapreso dell'Azienda, attraverso riunioni periodiche, comunicazioni e attività formative e informative.

La Direzione della **ELMAS Srl**, inoltre, è impegnata a verificare periodicamente l'efficacia della Politica e del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale attraverso il Riesame del Sistema, anche in relazione a cambiamenti legislativi o nuovi impegni sottoscritti dall'Azienda; in occasione del riesame vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali attraverso la definizione e la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi.

Data: 24/04/2019

Requisiti della norma SA8000

Di seguito viene presentato un resoconto relativo al rispetto, da parte di Elmas Srl, dei requisiti della norma SA8000:2014, 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	31.12.2019	31.12.2020
Fino a 14 anni	0	0
15-18	0	0
19-30	9,52%	9,52%
31-40	33,33%	33,33%
Oltre 41	57,14%	57,14%

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 €)	n.0	n.
Anno	2019	2020
Fondi destinati ad associazioni di volontariato	----	-----

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

Importi erogati (in €)	n.5	n.
Anno	2019	2020
Importi a sostegno di associazioni scolastiche e sportive e culturali	490,98	200,00

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 2018 c'è stata una SOLA richiesta di anticipo anticipato del TFR.

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

Importi in euro	31.12.19	31.12.20
Anticipazioni T.F.R. concesse ai dipendenti	9.575,46	0,00

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 di servizio del personale I

DIP 8 PD	12
DIP 9 OF	0,11
DIP. 11 FD	12
DIP.12 FS	13
DIP 10 MA	14
DIP 7 AG	15
DIP 5 CS	17
DIP 1 AM	18
DIP 4 CM	18
DIP 2 FA	20
DIP 3 BS	23
DIP 6 GG	28
DIP 13 TG	32
DIP 14 CD	0
DIP 15 FP	5
DIP 16 DAL	0,02
DIP 17 CC	2
DIP 18 LM	2
DIP 19 BE	1
DIP 20 BM	0,04
DIP 21 FT	0,03

Per garantire la consapevolezza ai lavoratori sui propri diritti, il personale può accedere ai documenti appesi in bacheca, chiedere sempre e in qualsiasi momento chiarimenti al Resp.l.e amm.vo e del Personale, che dovrà garantire risposte chiare in tempi rapidi. Qualsiasi carenza nel Sistema di Responsabilità Sociale dell'Azienda può essere così segnalata:

1. segnalazione del GE Grassi Tiziana;
2. reclamo anonimo: cassetta dei reclami posta nel corridoio bagno p.terra;
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 Piano Operativo della sicurezza, che viene aggiornato durante l'anno sulla base delle nuove tipologie di incidenti che si verificano e variazioni sulle tipologie di attrezzature usate;
- consegna dei dispositivi di protezione individuale a tutti i dipendenti, da utilizzare sul lavoro;
- Pianificazione dei controlli su DPI e attrezzature di lavoro;
- consulenza di professionisti esterni specializzati nella sicurezza sul lavoro.
- Mantenimento della Certificazione del Sistema di Gestione della Sicurezza secondo la norma OHSAS 18001:2007 ottenuta a Febbraio 2019.

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	31.12.19	31.12.20
N° di interventi formativi	18	20
N° di partecipanti tot.	102	163
N° di ore totali corsi	56	73.5

A dimostrazione dell'efficacia delle azioni poste in essere dall'Azienda, negli ultimi 12 mesi si è verificato un solo infortunio nello svolgimento delle attività lavorative e non dovuto ai rischi tipici della nostra attività.

Tabella n.7 – Infortuni sul lavoro

Infortuni sul lavoro	2019	gg	2020	gg
N° di Infortuni in itinere e gg assenza	0	0	0	0
N° di Infortuni sul lavoro e gg assenza	1	51	0	0
Totali	1	51	0	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.

Al 31/12/20 risulta iscritto ai sindacati 1 lavoratore soltanto.

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.

Per l'ambito del Sistema qualità certificato ISO9001:2015, l'Azienda prende in riferimento la mappa delle competenze di base, evidenziate nella Istruzione operativa 01 in funzione delle specifiche mansioni, dei corsi di formazione effettuati del titolo di studio e del 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 e la presenza femminile in azienda rispetto al totale dei dipendenti.

Tabella n.8 –Distribuzione per genere

Distribuzione per genere	2019	2020
Uomini	16	18
Donne	6	5
% donne	37.5%	21,74%

Con riferimento alla provenienza territoriale, emerge il fatto che 18 dipendenti su 20 provengono dalla provincia di Firenze, mentre due dipendenti provengono da comuni limitrofi.

Non sono al momento presenti lavoratori stranieri.

In Azienda non risultano essere mai verificati episodi di discriminazione ed il clima aziendale continua ad essere disteso, pur essendoci anche dei momenti di confronto di comunicazione diretti. 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 costante della cassetta reclami non ha evidenziato ad oggi alcuno reclamo.

L'azienda intende aumentare i momenti di riunione generale proprio per favorire la comunicazione interna tra colleghi e tra le diverse aree aziendali, che a causa però della pandemia nel 2020 non è stato possibile effettuare.

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 CCNL applicato, ma non si sono verificati particolari problemi con il personale, tali da applicare procedimenti nei loro confronti.

7. Orario di lavoro

Il contratto di lavoro applicato dal 2019 è il CCNL Metalmeccanico Industria.

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

Personale Elmas s.r.l.	31.12.19	31.12.20
Operai	12	12
Impiegati	8	8
Interinali	0	0

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.

Diversi operai, inoltre, forniscono la copertura di reperibilità, rispettando le modalità del Contratto Nazionale e percependo un'indennità superiore a quanto previsto dal CCNL.

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

Lo straordinario viene richiesto per coprire 4 ore del Sabato mattina, se necessario, e per questo vengono utilizzati a turno gli addetti come reperibili. 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

Straordinari	2019	2020
Totale ore straordinario lavorate	544,40	1075.70
Media giornaliera di ore di straordinario	0,0963	0,1739

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 + riccardi deve dare prospetto ferie e permessi al 31/12

Ferie e Permessi	2019	2020
Totale ore ferie godute	2368,50	2360.50
Totale ore ferie spettanti	2891,41	3119.26
Totale ore permessi goduti	692,75	2170.90
Totale ore permessi spettanti	1816,94	1986.76

8. Remunerazione

Il contratto di lavoro applicato in azienda dal 2019 è il CCNL Metalmeccanico Industria, a seguito dell'entrata dei nuovi soci in azienda.

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 con una cifra superiore a quanto stabilito dal CCNL

L'azienda aderisce a Fondimpresa per la formazione da febbraio 2017 e al META SALUTE come assistenza sanitaria integrativa

9. Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Introduzione

Elmas srl si è dotata 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.

Il raggiungimento entro il primo semestre 2008 dell'obiettivo della certificazione SA8000 ha rappresentato per l'Azienda il riconoscimento ufficiale di un impegno ed uno sforzo di adeguarsi ai principi della norma stessa, impegno 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 e coinvolgimento del personale

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	2019		2020	
	N° ore	N° partec.	N° ore	N° partec.
Addestramento e formazione sul sistema di gestione della responsabilità sociale	2,5.....	10	4.5	44

Dialogo con le parti interessate

La Elmas Srl. ha identificato le principali parti interessate, alle quali è stata inviata a suo tempo una comunicazione relativa al percorso etico intrapreso dall'Azienda. Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder del proprio impegno per l'Etica.

Sul sito aziendale www.elmas.it sono pubblicati il Bilancio SA 8000, la politica, il codice Etico ed il Riesame del Sistema.

Controllo dei fornitori

I fornitori con i quali dell'Azienda mediamente è in rapporto annuo sono circa 120.

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 mostra, la risposta dei fornitori alle sollecitazioni dell'Azienda.

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

Dati aggiornati al	31/12/20
N. questionari inviati	8*
N. autocertificazioni di impegno resp.sociale inviate	167
N. questionari compilati ricevuti	7*
N. autocertificazioni di impegno resp.sociale firmate ricevute	135 pari al 80%
TOTALE FORNITORI COINVOLTI	167

*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%
Verifica Ispettiva del 20.05.11	94,60%
Verifica Ispettiva del 28.06.12	97,60%
Verifica Ispettiva del 06.06.13	98,63%
Verifica Ispettiva del 16.05.14	99%
Verifica Ispettiva del 16.05.15	99%
Verifica Ispettiva del 01.07.16	99%
Verifica Ispettiva del 14.05.17	99%
Verifica Ispettiva del 12.03.18	Nessuna NC
Verifica Ispettiva del 17.04.19 e 27.05.19	Nessuna NC
Verifica Ispettiva del 24.07.20 e 31.07.20	Nessuna NC

Le percentuali fino al 2017 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. Dal 2018, avendo ormai raggiunto un livello di applicazione ottimale, abbiamo modificato la check list inserendo una serie di requisiti da verificare in funzione dei punti della norma, evidenziando eventuali non conformità (NC) rilevate.

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, dalle risultanze delle riunioni del SPT, da cambiamenti della situazione e dall'impegno al miglioramento continuo.

Nel Verbale Riesame della Direzione viene sempre analizzato il Sistema nella sua totalità e messi in evidenza i punti di miglioramento, gli obiettivi per l'anno successivo.

Il prossimo riesame sarà svolto entro Luglio 2021, prima della visita di controllo del sistema da parte dell'Ente di 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, inviando una mail dal sito-contatti a elmas@elmas.it o amm@elmas.it;
- la politica di responsabilità sociale approvata dalla Direzione;
- una copia del verbale di riesame della Direzione;
- una copia aggiornata del Bilancio Sociale SA8000 .

Piano di miglioramento ed Indicatori

Il Piano di miglioramento riporta anche 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	Stato al 31.12.19	Stato al 31.12.20	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	5	1.	Dicembre 2020
		- importi erogati alle associazioni ed istituzioni	€ 490,98	€ 200,00	
	Continuare a sensibilizzare i fornitori sui temi dei diritti dei bambini	- n° fornitori sensibilizzati direttamente	162	167	Dicembre 2020
Monitorare il rispetto della normativa in materia di lavoro	Continuare a monitorare numero ore straordinario (max 2 ore giornaliera e max 10 ore settimanali)	- n° medio ore straordinario giornaliera	0,0963	0.1739	Dicembre 2020
	Continuare a garantire il corretto godimento delle ore di ferie e di permessi di cui il personale ha diritto	- n° ore ferie godute	2368,50	2360,50	
	Monitorare il corretto svolgimento dei turni di reperibilità	- n° ore permessi goduti	692,75	2170,90	
Aumentare la sicurezza sul lavoro	Corsi di aggiornamento sui temi della salute e sicurezza	- n° dipendenti coinvolti nei turni	7	7	Dicembre 2020
		- n° ore di formazione erogata	56	73,5	
	Numero infortuni	- n° di lavoratori partecipanti (moltiplicato per i n° di corsi)	102	163	
		- n° infortuni sul lavoro	1	0	
Migliorare i rapporti con tutte le parti interessate	Tenere attivo il nuovo sito internet con monitoraggio dei click sulla certificazione SA	- n° stakeholder monitorati	NA		Dicembre 2020
Qualificare tutti i fornitori dell'azienda rispetto ai requisiti SA8000	Svolgere verifiche mirate presso i fornitori più critici se con rapporti comm.li in corso	- n° audit svolti presso i fornitori	NA		Dicembre 2020
	Completare la richiesta ai fornitori della lettera di Impegno e del questionario informativo con obiettivo 90%	- n° questionari ricevuti e/o lettere di impegno ricevute	129/162	142/167	Dicembre 2020
	Inserire la conformità ai requisiti SA8000 in specifiche clausole contrattuali	- % fornitori monitorati	79%	85%	Dicembre 2020
Migliorare la comunicazione con tutte le parti interessate	Pubblicare il Bilancio Sociale SA8000 in forma cartacea e sul sito internet aziendale	- n° copie distribuite sito	1	1	Giugno 2021
	Inviare la Politica aziendale ai principali stakeholder	- n° copie della Politica inviate	162	167	Dicembre 2020