



BILANCIO SA8000

ANNO 2007

REV.	MOTIVO	DATA	REDATTO E VERIFICATO DA:	APPROVATO DA:
0	Prima emissione	23/08/2006	Piroluce Zichet.	Piroluce Zichet.
1	Seconda emissione	30/04/2007	Piroluce Zichet.	Piroluce Zichet.
2	Terza emissione	15/05/2007	Piroluce Zichet.	Piroluce Zichet.

INDICE

1. <u>INTRODUZIONE</u>	pag. 3
2. <u>PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA</u>	pag. 4
3. <u>LE PARTI INTERESSATE DI ARTIGIANSERVIZI</u>	pag. 5
4. <u>POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE</u>	pag. 6
4.1 <i>Lavoro Infantile</i>	pag. 6
4.2 <i>Lavoro Obbligato</i>	pag. 7
4.3 <i>Salute e Sicurezza</i>	pag. 7
4.4 <i>Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva</i>	pag. 7
4.5 <i>Discriminazione</i>	pag. 8
4.6 <i>Procedure Disciplinari</i>	pag. 8
4.7 <i>Orario di Lavoro/Retribuzione</i>	pag. 9
4.8 <i>Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale</i>	pag. 9-10
5. <u>PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AI REQUISITI DELLO STANDARD SA8000 DI RESPONSABILITA' SOCIALE</u>	pag. 11
5.1 <i>Lavoro Infantile</i>	pag. 11-12
5.2 <i>Lavoro Obbligato</i>	pag. 13-14
5.3 <i>Salute e Sicurezza</i>	pag. 14-15-16
5.4 <i>Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva</i>	pag. 16-17
5.5 <i>Discriminazione</i>	pag. 17-18-19
5.6 <i>Procedure Disciplinari</i>	pag. 19-20
5.7 <i>Orario di Lavoro</i>	pag. 20-21
5.8 <i>Retribuzione</i>	pag. 21-22-23
5.9 <i>Sistema di Gestione</i>	pag. 23-24-25-26

1. INTRODUZIONE

ARTIGIANSERVIZI S.r.l. credendo nell'importanza di un sistema basato sulla responsabilità sociale, ha iniziato il percorso di adeguamento allo standard SA8000, coinvolgendo i lavoratori e le altre parti interessate nella creazione del nuovo sistema di gestione.

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 stesso.

Nelle pagine che seguono, si forniranno informazioni qualitative e quantitative che evidenziano il rispetto dei singoli requisiti alla norma nel tempo.

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

2. PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

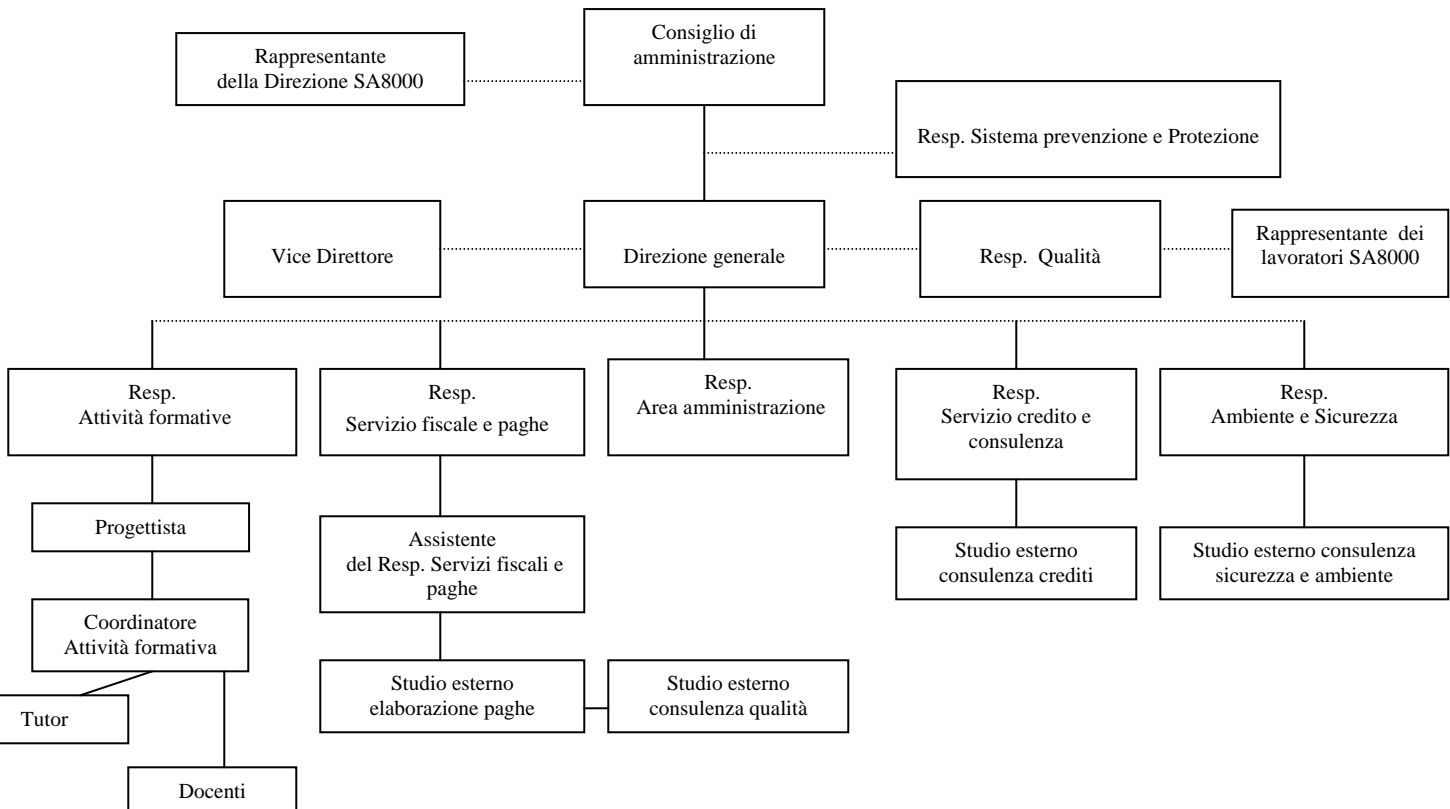
ARTIGIANSERVIZI S.r.l. viene costituita a Foligno nel 1994 su iniziativa della Confartigianato Imprese Foligno, oggi socio unico.

La società ha lo scopo di fornire alle imprese servizi e assistenza nell'area fiscale e paghe, credito e consulenza in ambito delle leggi di incentivazione finanziaria, ambiente e sicurezza e attività formativa nonché servizi di consulenza per le implementazioni dei sistemi di qualità e di gestione aziendale.

Inoltre, la Società, ad oggi, è uno degli sportelli CAAF presente sul territorio, con un'attività consolidata in ambito di assistenza fiscale per le dichiarazioni 730, ISEE e RED.

La Società ha ottenuto nel luglio 2004 la Certificazione ISO 9001 che ha permesso alla stessa di dotarsi di un sistema di gestione interno che punta al raggiungimento e mantenimento della qualità dei servizi offerti in risposta alle esigenze dichiarate e implicite del cliente.

IL NOSTRO ORGANIGRAMMA AZIENDALE



3. LE PARTI INTERESSATE DI ARTIGIANSERVIZI

Per parti interessate si intende:

- Secondo la definizione della norma UNI EN ISO 9000:2000 “una persona o gruppo di persone aventi un interesse nelle prestazioni o nel successo di un’ organizzazione”
- Secondo la definizione della norma SA8000 “individuo o gruppo di persone coinvolto o interessato dalla prestazione sociale dell’Azienda”

Le parti interessate costituiscono i principali interlocutori socio-economici dell’Azienda, perché sono fortemente coinvolte nell’attività economica-produttiva, in modo tale che il loro grado di soddisfazione può influenzare in diversa misura le dinamiche aziendali ed il loro sviluppo.

Per ARTIGIANSERVIZI S.r.l. si definiscono le seguenti parti interessate:

PARTI INTERESSATE INTERNE	PARTI INTERESSATE ESTERNE
<ul style="list-style-type: none">▪ Soci▪ Consiglieri▪ Impiegati▪ Collaboratori▪ Società del gruppo Confartigianato	<ul style="list-style-type: none">▪ Fornitori▪ Clienti▪ Associazioni Sindacali▪ Istituzioni Pubbliche:<ul style="list-style-type: none">- Comuni del territorio di appartenenza- Provincia di Perugia- Regione dell’Umbria- Agenzia delle Entrate- Ispettorato del lavoro- CCIAA- ASL- INPS- INAIL- Altre istituzioni

4. POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE

ARTIGIANSERVIZI con l'adozione del sistema, si impegna a rispettare tutti i requisiti di responsabilità sociale previsti dallo standard SA8000:2001, le leggi nazionali vigenti e applicabili al proprio settore di attività e alla propria realtà operativa e le disposizioni degli strumenti internazionali espressamente richiamati dallo standard.

Si impegna inoltre a considerare il miglioramento continuo quale principio guida delle attività di programmazione e di gestione aziendale relative ai requisiti della norma SA8000:2001.

4.1 Lavoro Infantile

ARTIGIANSERVIZI S.r.l. si impegna a garantire che all'interno della sua organizzazione vengano impiegati soltanto lavoratori che abbiano compiuto i 18 anni di età e che non siano più soggetti all'obbligo scolastico.

L'azienda al fine di dare garanzia che nessun giovane lavoratore sia erroneamente impiegato in azienda, all'atto della selezione accerterà la veridicità dei dati anagrafici del candidato nonché richiederà all'atto dell'assunzione il documento di identità o il libretto di soggiorno in Italia (se il cittadino non è dell'Unione Europea) e di quelli richiesti dal CCRL applicato.

Inoltre l'azienda si impegna a far sì che i suoi fornitori non impieghino lavoro infantile in violazione delle leggi vigenti.

In particolare nel caso in cui qualsiasi membro dell'organizzazione venga a conoscenza dell'impiego di lavoro infantile l'organizzazione ha stabilito procedure per la risoluzione ed il monitoraggio della non conformità come descritto nella PRQ.

ARTIGIANSERVIZI S.r.l. si impegna inoltre affinché i giovani lavoratori che siano eventualmente impiegati presso propri fornitori siano tutelati secondo quanto indicato nella PRQ, che gli stessi siano messi in grado di continuare gli studi e che non siano esposti ad alcun genere di pericolo.

ARTIGIANSERVIZI S.r.l. si impegna a svolgere la propria attività nel rispetto del contratto collettivo regionale di lavoro applicato e di tutta la normativa vigente in materia di lavoro.

Si impegna inoltre a favorire con ogni mezzo l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro tramite la promozione di forme di collaborazione fra scuole, università, enti di formazione e imprese al fine di favorire l'acquisizione di esperienza e professionalità da parte dei giovani stessi.

4.2 Lavoro Obbligato

ARTIGIANSERVIZI S.r.l. si impegna affinché all'interno della propria organizzazione o di quella dei suoi fornitori non venga utilizzato lavoro forzato. I lavoratori devono, infatti, essere liberi di andarsene alla fine del normale turno di lavoro.

Per assicurare la piena libertà e volontarietà di qualsiasi prestazione ARTIGIANSERVIZI S.r.l. si assicura che tutti i propri dipendenti siano pienamente coscienti dei loro diritti e dei doveri derivanti dal contratto di lavoro applicato.

Tutto il personale è, infatti, perfettamente a conoscenza degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro, delle modalità per usufruire dei periodi di malattia, maternità, ferie, straordinari, ecc.

Inoltre qualunque lavoratore è a conoscenza delle modalità di esercizio del diritto di recesso dal contratto di lavoro (dimissioni).

Il suddetto contratto di lavoro è a disposizione di tutti i dipendenti per la consultazione nella intranet aziendale.

Il rappresentante della Direzione è sempre disponibile per tutti i dipendenti per qualsiasi chiarimento in merito ai contenuti dello stesso.

4.3 Salute e Sicurezza

ARTIGIANSERVIZI S.r.l. si impegna affinché siano osservate all'interno della struttura tutte le norme previste in termini di sicurezza come da D.lgs 626/94. A tal fine la stessa ha realizzato un documento di valutazione dei rischi.

4.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

ARTIGIANSERVIZI S.r.l. si impegna a garantire che nella propria organizzazione sia garantito il diritto dei lavoratori di aderire a sindacati di propria scelta. La Società mette a disposizione appositi spazi per consentire le riunioni del personale e per eventuali comunicazioni dei rappresentanti sindacali alla generalità dei lavoratori. La società si impegna inoltre a richiedere ai propri fornitori le medesime garanzie per i lavoratori e per i rappresentanti sindacali, e a vigilare perché dette garanzie siano osservate. (vedi art. 39-40 della costituzione).

4.5 Discriminazione

ARTIGIANSERVIZI S.r.l. si impegna a garantire e a vigilare affinché nella sua organizzazione a qualsiasi livello, non siano attuati o favoriti comportamenti discriminatori nei confronti dei lavoratori in fatto di razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale e affiliazione politica. In ARTIGIANSERVIZI, infatti, le assunzioni per le varie funzioni all'interno dell'organizzazione sono effettuate tenendo in considerazione parametri oggettivi in termini di formazione, addestramento, abilità ed esperienza, come indicato nella procedura gestione delle risorse. Le selezioni inoltre sono estese sempre a lavoratori di sesso maschile e femminile. Le promozioni sono valutate sulla base del merito e capacità personale e sulla base di quanto stabilito nel contratto collettivo regionale del lavoro applicato. In ARTIGIANSERVIZI inoltre ciascun lavoratore è libero di seguire i propri principi e di vivere liberamente le proprie diversità di qualunque natura (politica religiosa ecc.) esse siano.

4.6 Procedure Disciplinari

All'interno della ARTIGIANSERVIZI S.r.l. e presso le organizzazioni dei fornitori della stessa sono vietate le pratiche disciplinari contrarie ai diritti fondamentali della persona. Il rispetto dell'integrità fisica, morale ed emotiva del lavoratore è, infatti, riconosciuto e rispettato a tutti i livelli dell'organizzazione. Sono vietate punizioni corporali, coercizioni fisiche o psicologiche (intimidazioni, abuso di potere), abusi e offese verbali. Le procedure disciplinari realizzate all'interno dell'azienda sono pienamente in linea con quanto previsto nel contratto di lavoro e sono diffuse e note all'interno dell'azienda e prevedono dei provvedimenti dell'azienda a comportamenti ben precisi dei dipendenti.

Tutti i dipendenti di ARTIGIANSERVIZI S.r.l. sono a conoscenza della possibilità di sporgere reclamo, anche in forma anonima, al Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale, al Rappresentante dei Lavoratori per la Salute e la Sicurezza per i fatti relativi alla sicurezza aziendale, nonché direttamente all'ente di certificazione o tramite il sito www.sawnet.info, nel caso in cui ritengano che il presente requisito sia stato violato.

ARTIGIANSERVIZI S.r.l. si impegna e dichiara di astenersi dal prendere provvedimenti disciplinari, licenziare, o altrimenti discriminare il dipendente che fornisca informazioni riguardanti l'osservanza della norma.

4.7 Orario di Lavoro/Retribuzione

ARTIGIANSERVIZI S.r.l. si impegna a rispettare in tutte le sue parti il contratto regionale di lavoro e a rispettare tutta la legislazione vigente in materia di lavoro, senza favorire l'utilizzo di forme contrattuali miranti alla violazione dei diritti dei lavoratori e alla diminuzione delle loro garanzie quali contratti di falso apprendistato e di false collaborazioni coordinate a progetto. L'orario di lavoro è di 37,50 ore settimanali ma la retribuzione è rapportata alle 40 ore settimanali così come stabilito dal contratto di lavoro con un giorno (il sabato) di riposo. Lo straordinario viene richiesto in circostanze eccezionali, ed è comunque sempre limitato nel tempo, in relazione ad una particolare circostanza in cui versa l'azienda (periodi di grosso carico di lavoro ecc.) è sempre inferiore alle 12 ore settimanali, è sempre retribuito con la percentuale prevista per la retribuzione ordinaria. Retribuzione: è stabilita in conformità al contratto di lavoro applicato, viene erogata con bonifico bancario, non è soggetta a trattenute disciplinari. In ARTIGIANSERVIZI non vengono effettuati accordi in nero o contratti che tendano a violare norme di legge in materia di lavoro.

4.8 Il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

ARTIGIANSERVIZI S.r.l. si impegna al monitoraggio e al miglioramento continuo, in particolare:

- Applicare tutti i requisiti del Sistema SA8000, mantenere attiva la presente politica di Responsabilità Sociale, assicurando un adeguato sistema di monitoraggio periodico dell'attività e dei risultati del sistema di responsabilità sociale;
- Attuare azioni correttive e di miglioramento predisponendo risorse adeguate in relazione all'entità della non conformità o delle problematiche rilevate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione sui requisiti della norma.

Per assicurare che la presente politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli aziendali, la Direzione ha attuato le seguenti iniziative:

- Implementazione di un sistema di Responsabilità sociale conforme alla norma SA8000 nell'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni etico-sociali (definizione annua di obiettivi misurabili)
- Esposizione in visione a tutto il personale di una copia della presente politica;
- Formazione al personale;

Si intende, inoltre, dare rilievo al ruolo dei membri dell'organizzazione, con il compito di perseguire nelle proprie mansioni un continuo miglioramento qualitativo e di proporre strumenti ed idee per il perseguimento di tale crescita.

Gli obiettivi e i programmi per la qualità ed etica sono definiti in sede di riesame da parte della Direzione, i quali vengono contenuti nel documento annuale "Bilancio sociale SA 8000" e esplicitati, se possibile, tramite indicatori e diffusi agli addetti attraverso l'inserimento in un documento nel sito internet www.artigianet.it e nel sito www.sawnet.info.

5. PRESENTAZIONE DEL BILANCIO IN RELAZIONE AI REQUISITI DELLO STANDARD SA8000 DI RESPONSABILITA' SOCIALE

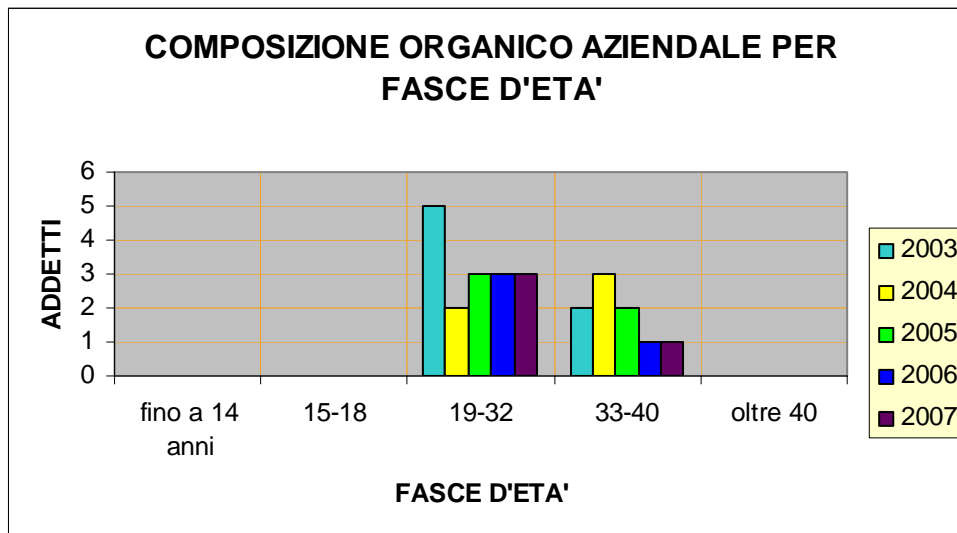
5.1. Lavoro Infantile

Introduzione.

L'azienda non intende utilizzare e favorire l'utilizzo di lavoro infantile e perciò garantisce che nella sua organizzazione vengano impiegati soltanto lavoratori che abbiano compiuto i 18 anni di età e che non siano più soggetti all'obbligo scolastico. Intende promuovere il concetto che i giovani lavoratori siano tutelati e posti in grado di poter finire gli studi, anche tramite un controllo dei propri fornitori. A tal proposito, prerequisito di ammissione dei fornitori nella lista dei qualificati è la sottoscrizione di un impegno all'osservazione di tutti i requisiti della SA8000 ed è inoltre richiesta l'iscrizione al S.A.W.

Composizione dell'organico

La composizione dell'organico è mutata nel tempo, se si considerano le fasce d'età più giovani.



A fronte di una concentrazione prevalente di addetti fra i 33 e i 40 anni negli anni 2003 e 2004, è aumentato in modo sensibile il numero dei lavoratori di età fra i 19 e i 32 anni negli anni 2005 e 2006, costante nell'anno 2007.

Giovani lavoratori

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

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.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2006

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
LAVORO INFANTILE E MINORILE	AUMENTARE LA SENSIBILITA' SULLA TUTELA DEI MINORI E DELLE PERSONE PIU' DEBOLI	ISTAURARE RAPPORTI DI COLLABORAZIONE CON ASSOCIAZIONI ED ONG IMPEGNATE NELLA DIFESA DELLE PERSONE PIU' DEBOLI	GIUGNO 2007	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

Nel 2006 Artigianservizi ha erogato un contributo all'Associazione di Volontariato ONLUS Naguarà per portare avanti il progetto "Escuelando" a favore dei bambini disadattati del Venezuela.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2007

Si mantiene l'obiettivo del 2006 di istaurare rapporti di collaborazione con associazioni ed organizzazioni non governative nella difesa delle persone più deboli.

È stata inoltre prevista nel piano di formazione del personale dipendente anno 2007 una riunione formativa ed informativa sulla convenzione ILO 38 e raccomandazione 146 al fine di sensibilizzare tutti i dipendenti sull'età minima lavorativa.

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
LAVORO INFANTILE E MINORILE	AUMENTARE LA SENSIBILITA' SULLA TUTELA DEI MINORI E DELLE PERSONE PIU' DEBOLI	ISTAURARE RAPPORTI DI COLLABORAZIONE CON ASSOCIAZIONI ED ONG IMPEGNATE NELLA DIFESA DELLE PERSONE PIU' DEBOLI	GIUGNO 2007	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

5.2. Lavoro Obbligato

Introduzione.

Tutte le persone che l'azienda impiega prestano il loro lavoro volontariamente.

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

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal loro contratto di lavoro.

Depositi

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

Guida all'impiego

Dal 2004 tutti i lavoratori ricevono una copia del contratto di lavoro applicato, i lavoratori assunti precedentemente hanno ricevuto tale copia nel 2004. E' comunque disponibile per tutti i dipendenti copia del Contratto nella intranet aziendale.

Anticipi stipendio

L'azienda non ha mai concesso prestiti ai propri dipendenti in quanto non richiesti dagli stessi. Può tuttavia concedere, quando richiesto dai lavoratori, anticipi sugli stipendi sulla base della normativa in vigore. L'ammontare dell'anticipo concesso è evidenziato in busta paga.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2006

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
LAVORO OBBLIGATO	AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA DEL PERSONALE SUI PROPRI DIRITTI E DOVERI	ORGANIZZARE UN INTERVENTO DI FORMAZIONE SU COME SI LEGGE LA BUSTA PAGA	GIUGNO 2007	RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA8000

Nell'anno 2006 è stata effettuata una riunione formativa con tutti i dipendenti sulla convenzione ILO 29 e 105 Lavoro obbligato e vincolato.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2007

Gli obiettivi 2006 vengono mantenuti anche per il 2007, il corso di formazione ed informazione sulla lettura della busta paga è previsto per giugno 2007 (come da Piano di Formazione del personale per l'anno 2007), è stato inoltre previsto un corso di formazione ed informazione sulla nuova riforma del TFR previsto anche questo per giugno 2007.

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
LAVORO OBBLIGATO	AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA DEL PERSONALE SUI PROPRI DIRITTI E DOVERI	ORGANIZZARE UN INTERVENTO DI FORMAZIONE SU COME SI LEGGE LA BUSTA PAGA	GIUGNO 2007	RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI SA8000

5.3. Salute e Sicurezza**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 nominato un responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori;
- è stato realizzato un piano di ristrutturazione e ammodernamento delle strutture aziendali ed è costante il monitoraggio sul funzionamento di impianti e macchine, per verificare costantemente l'idoneità e la sicurezza dei macchinari e degli impianti, oltre alle emissioni di sostanze nocive e rumori molesti;
- 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;
- è stato nominato un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Infortuni e malattie nei luoghi di lavoro

Grazie ad una strategia tesa alla salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori, e di chiunque venga coinvolto nelle attività aziendali, e della riduzione dei rischi di incidente, non si sono mai registrate denunce di infortuni e di malattie professionali.

Attività di prevenzione e formazione

Il miglioramento degli indici di salute e sicurezza è strettamente legato alle attività di prevenzione e di sensibilizzazione e all'organizzazione di corsi di formazione.

Temi oggetto delle Attività di Formazione

<i>INDICATORE</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
<i>N. partecipanti a Corsi di RSPP</i>	2	0	2

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2006

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	AUMENTARE LA SICUREZZA SUL LAVORO	CORSO DI FORMAZIONE PER IL R.L.S. SUI TEMI DELLA SALUTE E SICUREZZA	DICEMBRE 2006	RESP. SISTEMA PREVENZIONE E PROTEZIONE

Nell'anno 2006 è stato effettuato l'aggiornamento della formazione di tutti lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2007

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	AUMENTARE LA SICUREZZA SUL LAVORO	INTENSIFICARE LA FORMAZIONE SUI TEMI DELLA SALUTE E SICUREZZA	DICEMBRE 2007	RESP. SISTEMA PREVENZIONE E PROTEZIONE

5.4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Non esistono dei rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori.

INDICATORE	2004	2005	2006
PERSONALE ISCRITTO A OO.SS.	0	0	0

La società applica da giugno 2005 il Contratto Collettivo Regionale di lavoro del Personale dipendente dalle Associazioni, Strutture e Società facenti capo alla Confartigianato Imprese Regione Umbria.

In precedenza veniva applicato il CCNL Settore Commercio, il nuovo contratto non ha comportato differenze economiche rispetto al precedente.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2006

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE	NON AVERE CONTENZIOSI CON GLI ORGANISMI PUBBLICI, CON I SINDACATI E CON I DIPENDENTI	DARE PIENA APPLICAZIONE AL CCRL	DICEMBRE 2006	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

Nell'anno 2006 è stata effettuata una riunione formativa con tutti i dipendenti sulla convenzione ILO 98 Diritto alla Contrattazione Collettiva

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2007

Gli obiettivi 2006 vengono mantenuti anche per il 2007

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE	NON AVERE CONTENZIOSI CON GLI ORGANISMI PUBBLICI, CON I SINDACATI E CON I DIPENDENTI	DARE PIENA APPLICAZIONE AL CCRL	DICEMBRE 2007	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

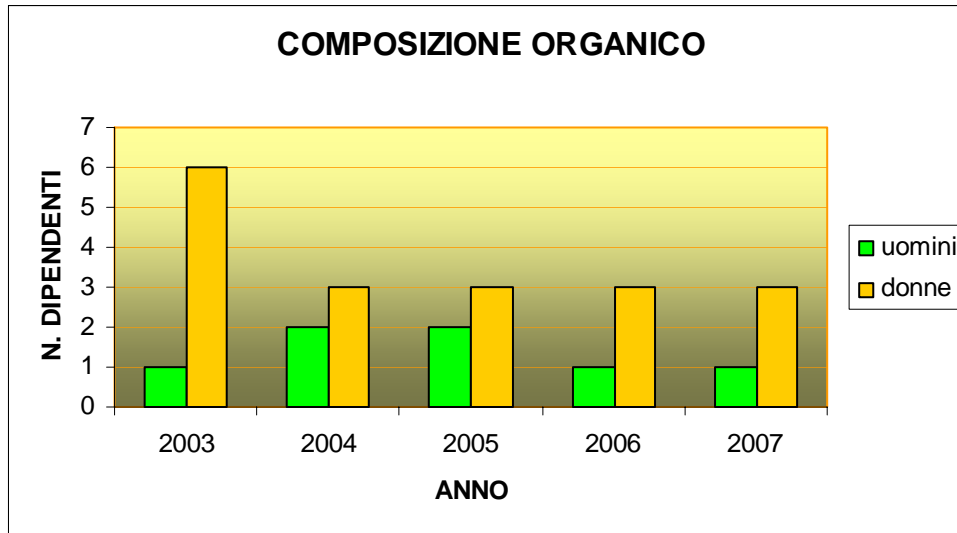
5.5. Discriminazione

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 nel Contratto di lavoro applicato. L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali.
- Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza e responsabilità sociale.
- Non vi è alcuna interferenza con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi.
- L'integrità dei lavoratori è salvaguardata e non sono ammessi comportamenti offensivi della loro sfera personale.

La presenza femminile in azienda.



La percentuale di donne nell'organico aziendale è elevata ad evidenza della consapevolezza aziendale sull'importanza del coinvolgimento nelle attività lavorative anche di donne, a parità di professionalità.

INDICATORI	2004	2005	2006
N. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO	0	0	0
N. CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO	5	5	4
N. STAGISTI	1	1	0
N. RESPONSABILI DI SETTORE DONNE	1	1	2
N. RESPONSABILI DI SETTORE UOMINI	2	2	1

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2006

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
DISCRIMINAZIONE	NON AVERE SEGNALAZIONI SU QUESTO PUNTO	MIGLIORARE IL CLIMA AZIENDALE TRAMITE IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI CHE E' L'INTERFACCIA PRIVILEGIATO PER LE PROBLEMATICHE DEI LAVORATORI	DICEMBRE 2006	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

L'obiettivo di miglioramento dell'anno 2006 è stato raggiunto in quanto non ci sono state segnalazioni o reclami da parte dei dipendenti.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2007

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
DISCRIMINAZIONE	RENDERE SOLIDA E DURATURA LA CONSAPEVOLEZZA DA PARTE DEL PERSONALE RELATIVAMENTE ALLA VOLONTA' DI NON PRATICARE ALCUN TIPO DI DISCRIMINAZIONE	MONITORAGGIO TRAMITE PIU' FREQUENTI COLLOQUI TRA LA DIREZIONE E I LAVORATORI.	DICEMBRE 2007	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

Ritenendo la formazione elemento essenziale per un continuo miglioramento del proprio personale, l'azienda ha programmato per il 2007 corsi di aggiornamento per tutto il personale.

5.6. Procedure Disciplinari

Si applicano le procedure disciplinari previste dal Contratto Collettivo Regionale di lavoro applicato

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2006

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
PROCEDURE DISCIPLINARI	NON AVERE SANZIONI DISCIPLINARI	EFFETTUARE UN'AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE AI LAVORATORI SU TALE TEMATICA	DICEMBRE 2006	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

Tale obiettivo è stato raggiunto sensibilizzando il lavoratore su tale tematica, è stato esposto in bacheca un estratto del CCRL sulle procedure disciplinari previste dal contratto applicato.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2007

Gli obiettivi 2006 vengono mantenuti anche per il 2007.

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
PROCEDURE DISCIPLINARI	NON AVERE SANZIONI DISCIPLINARI	CONTINUARE A FORMARE ED INFORMARE I DIPENDENTI IN MERITO AL CCRL E ALLE SANZIONI DISCIPLINARI	DICEMBRE 2007	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

5.7. Orario di Lavoro

Introduzione.

L'orario lavorativo ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 15,30 alle 19,00.

L'orario normale settimanale è di 37,50 ore ma la retribuzione è conteggiata su quaranta ore settimanali così come previsto dal Contratto di lavoro applicato.

Eventuali modifiche della distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la pianificazione delle ferie, dei congedi e dei permessi.

Il lavoro straordinario è effettuato solo in occasione di circostanze economiche eccezionali e di breve durata che non possono essere fronteggiate con l'assunzione di nuovo personale. E' sempre concordato dalla direzione con il singolo lavoratore e non supera mai i limiti definiti dal contratto di lavoro applicato.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2006

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
ORARIO DI LAVORO	NON AVERE SEGNALAZIONI IN MERITO A TALE REQUISITO	EFFETTUARE UN'AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE AI LAVORATORI SU TALE TEMATICA	DICEMBRE 2006	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

L'obiettivo di miglioramento del 2006 è stato raggiunto in quanto non si sono avute segnalazioni o reclami in merito a tale punto della norma.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2007

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
ORARIO DI LAVORO	NON AVERE SEGNALAZIONI IN MERITO A TALE REQUISITO	RISPETTARE L'ORARIO DI LAVORO E LE MODALITA' DI GESTIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO PREVISTE DAL CONTRATTO, VALUTARE TUTTE LE RICHIESTE PROVENIENTI DAI LAVORATORI IN MERITO AD EVENTUALI VARIAZIONI DI ORARIO	DICEMBRE 2007	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

5.8. Retribuzione

Introduzione.

L'azienda corrisponde ai lavoratori una retribuzione non inferiore ai minimi definiti nel Contratto di lavoro.

Le retribuzioni così percepite sono in grado quindi di soddisfare i bisogni fondamentali dei lavoratori e di fornire loro un qualche guadagno discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono il compenso.

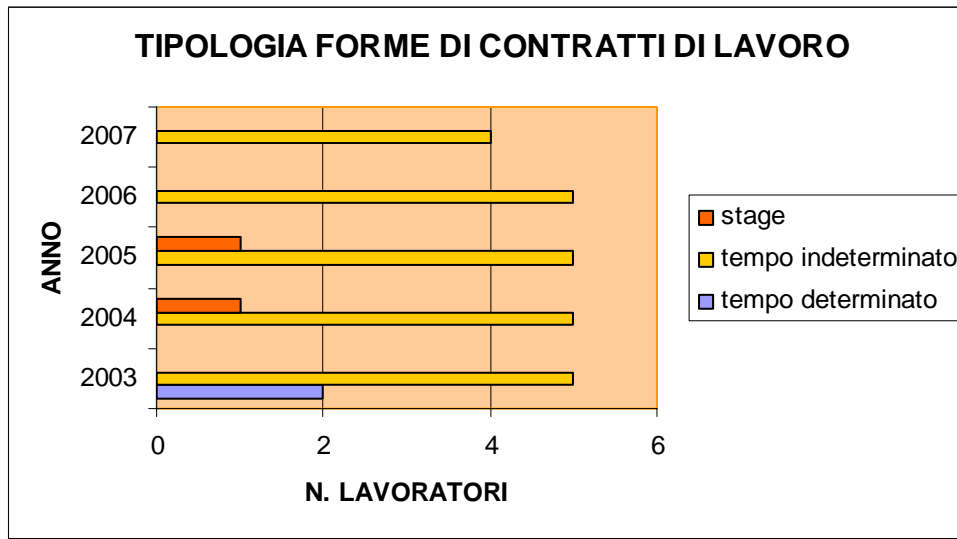
Non viene attuata alcuna trattenuta a scopo disciplinare.

Tipologia delle forme contrattuali.

Le forme contrattuali utilizzate in azienda sono:

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

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma contrattuale più utilizzata in azienda, mentre è limitato il ricorso allo stage e ai contratti a tempo determinato (la cui durata media è un anno).



Retribuzioni

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

Per i dipendenti che svolgono funzioni di responsabilità all'interno della struttura, gli organi dell'ARTIGIANSERVIZI hanno previsto il riconoscimento di un superminimo ad personam.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2006

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
RETRIBUZIONE	NON AVERE SEGNALAZIONI IN MERITO A TALE REQUISITO	EFFETTUARE UN'AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE AI LAVORATORI SU TALE TEMATICA	DICEMBRE 2006	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

L'obiettivo di miglioramento del 2006 è stato raggiunto in quanto non si sono avute segnalazioni o reclami in merito a tale punto della norma.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2007

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
RETRIBUZIONE	NON AVERE SEGNALAZIONI IN MERITO A TALE REQUISITO	GARANTIRE A TUTTI LA REGOLARE RETRIBUZIONE, TALE DA GARANTIRE UN BUON TENORE DI VITA A TUTTI. L'AZIENDA PER GARANTIRE CIO' APPLICA IL CCRL A TUTTI I LAVORATORI E GARANTISCE L'EVENTUALE AVANZAMENTO DI QUALIFICA O INTEGRAZIONE RETRIBUTIVA, OGNI QUAL VOLTA VI SIANO I PRESUPPOSTI	DICEMBRE 2007	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

5.9. Sistema di Gestione

Politica

È stato riesaminato il documento della Politica Aziendale redatto in conformità alla norma UNI EN ISO 9001 integrandolo con la politica della SA8000. Tale documento è pubblicato sul sito internet della Società (www.artigianet.it) e quindi consultabile da chiunque.

Riesame della Direzione

La Direzione provvede a riesaminare, almeno una volta all'anno, il sistema di Gestione al fine di verificarne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia della politica aziendale, delle procedure e dei risultati in ottemperanza ai requisiti della norma e degli altri requisiti sottoscritti dall'azienda. A tal fine la Direzione utilizza gli indicatori presentati all'interno di questo documento.

Infatti, il Bilancio Sociale SA8000 contiene:

- il Bilancio sociale SA8000;
- la Politica di Responsabilità Sociale;
- il Riesame della Direzione.

Rappresentanti dell'Azienda

Durante la fase dell'iter di certificazione l'ARTIGIANSERVIZI S.r.l. ha provveduto a nominare un rappresentante della direzione per la gestione del Sistema di Responsabilità Sociale che coincide con il rappresentante della direzione del Sistema di Gestione per la qualità. Inoltre i dipendenti della società hanno nominato con voto palese il rappresentante dei lavoratori SA8000.

Il dialogo con le parti interessate.

I lavoratori dell'azienda, 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 si sta rivelando fondamentale ed è stata facilitata dal Sig. Tribolati Gianluca, designato dalla direzione quale suo rappresentante SA8000 per assicurare il rispetto della norma.

I lavoratori hanno compreso velocemente l'importanza pratica della norma nella vita aziendale, grazie anche ai momenti di formazione, sensibilizzazione e informazione organizzate durante l'orario di lavoro. Le posizioni e gli interessi dei lavoratori sono difese dal rappresentante SA8000 Dott.ssa Silvia Pantalla, eletta nel maggio 2006. Quest'ultima sta svolgendo un prezioso ruolo di mediazione fra le esigenze dei lavoratori e della direzione aziendale.

Pianificazione ed implementazione

ARTIGIANSERVIZI garantisce che i requisiti SA8000 sono compresi ed implementati a tutti i livelli dell'organizzazione attraverso:

- 1) una chiara definizione di ruoli, responsabilità e autorità descritti nell'organigramma aziendale riportato all'interno di tale documento (l'organigramma nominativo è invece affisso in bacheca);
- 2) la formazione del personale di nuova assunzione o temporaneo, nonché formazione periodica e programmi di sensibilizzazione per il personale esistente, secondo le modalità descritte nella procedura PGQ-6;
- 3) il continuo monitoraggio delle attività e dei risultati per dimostrare l'efficacia dei sistemi implementati in relazione alla politica aziendale e ai requisiti della norma di riferimento. Tale attività viene effettuata attraverso verifiche ispettive interne secondo le modalità riportate nella procedura PGQ-8;

Controllo dei fornitori

ARTIGIANSERVIZI ha stabilito e mantiene attiva una procedura appropriata per la valutazione e la selezione dei fornitori sulla base delle loro capacità di rispondere ai requisiti della SA8000.

La Società dà la massima importanza al coinvolgimento, graduale nel tempo, dei fornitori. Questo obiettivo ha come traguardo finale il raggiungimento della piena conformità alla SA8000 di tutta la catena di fornitura.

L'azienda ha definito un procedura di monitoraggio dei fornitori sulla base del livello di criticità.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2006

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
CONTROLLO DEI FORNITORI	QUALIFICARE TUTTI I FORNITORI E I COLLABORATORI DELL'ORGANIZZAZIONE RISPETTO AI REQUISITI SA8000	ENTRO FINE ANNO TUTTI I FORNITORI DEVONO ESSERE MONITORATI	DICEMBRE 2006	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

Il cammino è iniziato: è stata inviata una lettera ai fornitori in cui viene richiesta l'adesione all'osservatorio SAW.

Solo alcuni hanno fornito adeguata risposta, inoltre considerate le ridotte dimensioni aziendali, non è stato possibile intervenire direttamente sui subfornitori, anche a causa di una limitata capacità contrattuale.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2007

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
CONTROLLO DEI FORNITORI	QUALIFICARE TUTTI I FORNITORI E I COLLABORATORI DELL'ORGANIZZAZIONE RISPETTO AI REQUISITI SA8000	MONITORARE COSTANTEMENTE I FORNITORI	DICEMBRE 2007	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

Problematiche ed azioni correttive

ARTIGIANSERVIZI indaga, tratta e risponde alle problematiche mosse dai dipendenti e dalle altre parti interessate riguardo alla conformità/non conformità della politica aziendale e ai requisiti della norma.

ARTIGIANSERVIZI assicura che non vengano presi provvedimenti disciplinari, o discriminatori nei confronti dei dipendenti che forniscono informazioni riguardanti la conformità della norma.

Fino ad oggi non sono state evidenziate non conformità ne reclami.

Comunicazione esterna

ARTIGIANSERVIZI ha scelto di utilizzare il presente Bilancio SA8000 quale strumento di comunicazione con tutte le parti interessate ed in particolare con i clienti, fornitori e le Pubbliche Amministrazioni, in merito ai dati e alle altre informazioni riguardanti la performance aziendale in relazione ai requisiti della norma SA8000, compresi i risultati del riesame della direzione e delle attività di monitoraggio. Altri strumenti di comunicazione sono il sito internet www.artigianet.it ed i contatti diretti con le parti interessate.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2006

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
COMUNICAZIONE ESTERNA	RENDERE DISPONIBILE ALLE PARTI INTERESSATE IL BILANCIO SOCIALE E LA POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	PUBBLICAZIONE SUL SITO INTERNET WW.ARTIGIANET.IT E IN SAWNET.INFO	DICEMBRE 2006	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000

L'obiettivo di miglioramento per l'anno 2006 è stato raggiunto in quanto si è provveduto a pubblicare il Bilancio SA8000 sia sul sito aziendale www.artigianet.it che sul sito dell'osservatorio etico www.sawnet.info.

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO 2007

Il presente bilancio funge da riesame della direzione in materia di SA8000 in quanto nei punti precedenti sono stati presi in considerazione tutti gli obiettivi 2006 e fissati gli obiettivi per l'anno 2007 definendo anche le modalità di attuazione. La Direzione Aziendale ha scelto di utilizzare tale documento per la comunicazione interna ed esterna dei dati e delle informazioni riguardanti la performance aziendale relativa ai requisiti della norma.

AREA SA8000	OBIETTIVO	INTERVENTI DA ATTUARE	SCADENZA	RESPONSABILE
COMUNICAZIONE ESTERNA	RENDERE DISPONIBILE ALLE PARTI INTERESSATE IL BILANCIO SOCIALE E LA POLITICA DI RESPONSABILITA' SOCIALE	PUBBLICAZIONE SUL SITO INTERNET WW.ARTIGIANET.IT E IN SAWNET.INFO	GIUGNO 2007	RAPPRESENTANTE DELLA DIREZIONE SA8000